DIRECCIÓN DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS Y REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO.
SINDICATO NACIONAL MINERO, METALÚRGICO "FRENTE"
Y
METALÚRGICA MET MEX PEÑOLES, S.A. DE C.V.
PLANTA NÚMERO 1
DEPOSITO DE ÚLTIMA VERSIÓN DE
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
NUMERO DE REGISTRO: CC-755/2013-VII-COAH.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
2021 JUN -9 AM 9:18
DIRECCIÓN DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS Y REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
PRESENTE.

LICENCIADA MARÍA GUADALUPE SALINAS CASTRO, en mi carácter de Apoderada Legal del **Sindicato Nacional Minero, Metalúrgico "FRENTE"**, personalidad que tengo debidamente acreditada en autos, en el expediente la rubro citado, ante Usted con el debido respeto, comparezco a exponer:

Atento lo dispuesto en el artículo 387, 390 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, venimos a depositar la **ÚLTIMA VERSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO,** celebrado entre el **Sindicato Nacional Minero, Metalúrgico "FRENTE"** y la empresa **METALÚRGICA MET MEX PEÑOLES, S.A. DE C.V. PLANTA NÚMERO 1,** constante de 73 fojas útiles, que celebro nuestro representado y la patronal indicada, con una vigencia a partir de las 7:00 horas del día 01 de febrero del 2021, el cual se exhibe en ocho juegos.

En consecuencia y en términos del artículo 390, solicitamos se tenga debidamente depositado la última versión CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, que incluye la revisión integral del año 2021, ante esta H. Autoridad, para los efectos legales a que haya lugar.

Por lo expuesto y fundado;
A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido:

0519

PRIMERO.- Tenerme por presentada con la personalidad que ostento, en términos de este escrito, depositando en términos del artículo 390 de la Ley de la Materia, **ÚLTIMA VERSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO,** celebrado entre el **Sindicato Nacional Minero, Metalúrgico "FRENTE"** y la empresa **METALÚRGICA MET MEX PEÑOLES, S.A. DE C.V. PLANTA NÚMERO 1.**

SEGUNDO.- En su oportunidad, expedir copia certificada de la **ÚLTIMA VERSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO,** celebrado entre el **Sindicato Nacional Minero, Metalúrgico "FRENTE"** y la empresa **METALÚRGICA MET MEX PEÑOLES, S.A. DE C.V. PLANTA NÚMERO 1,** y del ACUERDO que recaiga a su depósito.

PROTESTO LO NECESARIO

LIC. MARÍA GUADALUPE SALINAS CASTRO.
APODERADA LEGAL DEL
SINDICATO NACIONAL MINERO, METALÚRGICO "FRENTE".

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
2011 NOV -9 AM 9:18
RELACIÓN DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS Y REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO

CAPITULO I

GENERALIDADES

CL. 1.- La Compañía reconoce la personalidad jurídica de la Sección expresada del Sindicato Nacional Minero, Metalúrgico, "FRENTE", como mayoritaria dentro de la Planta mencionada de la Compañía contratante, y como representativas en los términos de la Ley del interés profesional de los trabajadores que prestan sus servicios dentro de dicha Planta, en los términos de este contrato, y consecuentemente la propia Compañía se obliga a tratar por conducto de sus representantes respectivos con los Comités de Ajustes, Secretarios de los Comités Ejecutivos Locales, con las personas autorizadas del Comité Ejecutivo Nacional, y con las Comisiones que el Sindicato nombre en su caso todas las dificultades y conflictos de los obreros sindicalizados, que surjan con motivo de la aplicación del presente Contrato, de la Ley Federal del Trabajo y de otras disposiciones que estuvieran en vigor durante la vigencia de este mismo Contrato.

CL. 2.- La Compañía declara estar constituida de acuerdo con las Leyes Mexicanas, y ser propietaria de toda la maquinaria en la Planta No. 1 de la Unidad Torreón, asiento de la Sección 74, del Sindicato mencionado. La jurisdicción territorial en que se aplicará el presente Contrato, será en la Planta mencionada.

CL. 3.- El Sindicato, por su parte, declara estar legalmente constituido y registrado en el Departamento Autónomo del Trabajo (ahora Secretaría del Trabajo y Previsión Social), bajo el número 5907 de fecha 29 de octubre de 2010 expedido por la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaria de trabajo y Previsión Social.

CL. 4.- Este Contrato es aplicable a todos y cada uno de los trabajadores al servicio de la Empresa contratante dentro de la Planta mencionada, con las excepciones que en seguida se enumeran, de los que ocupan puestos de administración, dirección y de confianza.

PLANTA No. 1

05194

Gerente

Gerente General

Gerente Administrativo

Gerente de Operación

Gerente de Mantenimiento

Gerente de Ingeniería

Gerente Técnico

Gerente de Relaciones Industriales

3 Sub-Gerentes

5 Secretários del Gerente

Superintendente

Superintendente General

6 Asistentes Administrativos

Ayudante Superintendente General

Ayudantes Técnicos del Superintendente

Ingeniero General Metalurgista

Superintendente Encargado de los Deptos. de Mantenimiento y Taller Eléctrico

Jefe del Departamento de Mantenimiento (Maestro Mecánico)

Primer Ayudante del Maestro Mecánico

Jefe del Departamento Eléctrico

Jefe del Departamento de Equipo Motorizado

Ingenieros de Construcción

2 Supervisores de Construcción

Jefe de Turno General (Relevo de Jefes)

Jefe del Departamento de Hornos

3 Jefes de Turno del Departamento de Hornos

Jefes del Departamento de Sínter

4 Jefes de turno del Departamento de Sínter

4 Técnicos Responsables

Jefe del Departamento Planta de Arsénico

1 Supervisor de la Planta de Sulfato de Amonio

05194

1 Auxiliar del Supervisor de la Planta de Sulfato de Amonio

1 Supervisor Mecánico de la Planta de Sulfato de Amonio

1 Supervisor Eléctrico de la Planta de Sulfato de Amonio

1 Supervisor Instrumentista de la Planta de Sulfato de Amonio

Jefe del Departamento de Descargue y Planta Cernimiento

Sub-Jefe de Turno del Departamento de Descargue

Jefe del Departamento de Sala de Muestras

1 Sub-Jefe del Departamento de Sala de Muestras

25 Técnicos en Producción

Jefe del Laboratorio

Sub-Jefe de Laboratorio

Jefe de Ensayadores

Técnicos de Laboratorio

Supervisores de Sección

Supervisores de Turno

3 Ayudantes de Supervisor de Turno

Ingenieros de Proceso

6 Auxiliares de Oficina

Jefe del Departamento de Seguridad

Jefe de la Colonia

Jefe de Vigilancia

Agentes de Seguridad

Jefe del Departamento de Personal

Sub-Jefe del Departamento de Personal

Ayudante del Jefe del Departamento de Personal

Secretario del Jefe del Departamento de Personal

Empleado General del Departamento de Personal

Jefe del Departamento de Almacén

Ayudante del Jefe del Departamento de Almacén

Encargado de Área del Almacén

Supervisores de Almacén

Ayudantes de Supervisores de Almacén

Contralor

2 Sub-Contralores

Supervisores de Sección de Contraloría

Técnicos en Procesamiento de Información

Jefe General de Oficinas

Oficial Mayor

Secretario del Oficial Mayor

Contador General

2 Contadores de costos

Cajero

Empleados Generales de la Oficina Principal

Ayudante de Empleado General de la Oficina Principal

Jefe del Departamento de Liquidaciones

Sub-Jefe del Departamento de Liquidaciones

3 Liquidadores de Metales

Un Ayudante de Liquidadores Metales

Taquimecanógrafas

Jefe del Departamento de Tráfico

Jefe del Departamento de Raya Pagador

Contador de Libros Metalúrgicos y Financieros

1 Ayudante de Contador de libros Metalúrgicos y Financieros

Abogados

Médicos

4 Empleados del Departamento del Seguro Social

Pesadores Báscula

Por lo que respecta al Departamento Médico, las partes se atendrán a lo establecido en los convenios de fechas 3 de julio y 7 de agosto de 1962.

En la Planta No. 1 subsisten los puestos de confianza actualmente reconocidos tanto por el Contrato Colectivo revisado como por los convenios vigentes.

La Empresa está de acuerdo en proporcionar a la Sección 74 del Sindicato, lista de sus empleados no sindicalizados con nombre y puesto cada cuatro meses.

CL. 5.- Para precisar los términos que se usen en el presente Contrato, se fijan las siguientes definiciones:

"**COMPAÑIA".-** Como se ha expresado, Metalúrgica Met-Mex Peñoles, S.A. de C.V.

"PLANTA".- Planta No. 1 de la Unidad Torreón, de Torreón, Coahuila, de Metalúrgica Met-Mex Peñoles, S.A. de C.V.

"SINDICATO".- El Sindicato Nacional Minero, Metalúrgico, "FRENTE" en su Sección 74.

"PERSONAL".- Término que se usará para determinar el conjunto de personas amparadas por este contrato, que trabajen en las Oficinas, Talleres, Plantas o Departamentos y en general en las distintas Dependencias de la Planta contratante.

"**TABULADOR DE SALARIOS Y EMPLEOS**".- Lista impersonal de cada Departamento, Oficina o Taller determinado, puestos, denominaciones, lugares y sueldos o salarios, amparados por este Contrato.

"ESCALAFON".- Lista nominal de obreros, expresando: Departamento, Oficina, Taller, Planta o Dependencia en que presten sus servicios los empleados o trabajadores amparados por este contrato, así como su antigüedad, categoría y sueldo o salario.

"**TRABAJADORES**".- Indistintamente los empleados y obreros en general que, amparados por el presente contrato, presten sus servicios en la Planta contratante.

"**COMISIONES DE AJUSTES**".- Las personas autorizadas por el Sindicato, para representar a los empleados u obreros en cada una de las oficinas o Departamentos de la Compañía.

"**COMITÉS EJECUTIVOS LOCALES**".- Cuerpo integrado por las personas que representan al Sindicato, dentro de la Jurisdicción correspondiente a la Sección 74 en los términos de los Estatutos del Sindicato Nacional Minero, Metalúrgico "FRENTE" y de la Ley Federal del Trabajo.

"**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**".- Los Funcionarios Generales del Sindicato que, de conformidad con los Estatutos del mismo, radican en la ciudad de México y tienen la representación legal y general del mismo.

"**DELEGADOS REGIONALES Y ESPECIALES**".- Los Funcionarios autorizados por el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato que de conformidad con los Estatutos del mismo, radican en la ciudad de México, y tienen la representación legal y general del mismo.

"**INVESTIGACIÓN**".- Interrogatorio a que se someterá el empleado o trabajador sobre quien recaigan presunciones de responsabilidad, en presencia y con intervención de los Comités Locales de Ajustes o Funcionarios respectivos del Comité Ejecutivo Local o Nacional del Sindicato, de todo lo cual se tomará nota por escrito y se levantará acta para constancia.

"**EMPLEADOS**".- Para los efectos de este contrato, se considerarán como empleados todos los trabajadores sindicalizados que reciban sueldos por mes, y los que sean reconocidos como tales por convenios especiales.

CAPITULO II

DE LA ADMISIÓN Y SEPARACIÓN DE

CL. 6.- Para cubrir los puestos de nueva creación y las vacantes temporales o definitivas que se presenten, la Compañía se compromete a utilizar única y exclusivamente los servicios de miembros del Sindicato contratante, para el efecto la Compañía solicitará del Sindicato el personal que necesite, y éste lo proporcionará procurando que sea apto y competente, en un término de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que se reciba la solicitud, en la inteligencia de que si dentro de ese plazo no lo proporciona, la Compañía queda en libertad de ocupar a otros trabajadores, previo su ingreso al Sindicato contratante. En casos especiales se prorrogará el plazo hasta por quince (15) días hábiles para que el Sindicato proporcione el personal que solicite la Compañía, cuando se trate de trabajadores que, por las condiciones especiales del trabajo que vayan a desempeñar, no se encuentren en la región.

En casos de emergencia, como incendios, inundaciones, etc., que pongan en peligro la Planta, la Compañía podrá tomar sin requisito al personal necesario, pero éste deberá cesar inmediatamente que termine la emergencia.

CL. 7.- Los trabajadores que proporciona el Sindicato, de acuerdo con la Cláusula anterior deberán llenar los siguientes requisitos.

I. - Tener en lo general 18 años cumplidos, pero en los Departamentos de Sínter, Afinación, Casa de Humo, Hornos de Plomo de las Plantas, Departamento de Electrólisis de la Planta de Zinc y Planta de Sulfato de Amonio deberán tener 20 años cumplidos como mínimo;

II. - Comprobar haber cursado la instrucción secundaria; con la excepción de que tratándose de familiares de los trabajadores solicitantes de trabajo, (hijos, hermanos y yernos) que no hayan cursado la instrucción secundaria, después de haber pasado todos los requisitos de admisión del Contrato Colectivo de Trabajo, deberán hacer sus estudios de secundaria hasta concluirlos.

III.- Estar en tal estado de salud que ésta les permita desempeñar las labores del puesto que se les asigne;

IV.- En casos de reingreso, que los candidatos presentados por el Sindicato, no hayan sido separados del servicio por causa infamante o

por terminación o rescisión del contrato, resuelta por Tribunal competente. En caso de que un obrero hubiera sido indemnizado anteriormente por enfermedad o riesgo profesional, no será obligatoria la readmisión del trabajador, pero la Compañía deberá tener un margen de Justicia para la resolución de estos casos.

V. - La Compañía tendrá un margen de tolerancia respecto de las pequeñas incapacidades o mutilaciones que tengan los solicitantes de trabajo. También tendrá ese margen respecto de otras incapacidades o mutilaciones cuando éstas o aquellas no imposibiliten al trabajador para el desempeño del puesto que vaya a ocupar.

VI.- Los trabajadores suspendidos por reajustes o paros temporales, no estarán sujetos al requisito establecido en la Fracción III de esta Cláusula.

VII.- Los casos de reclamación de trabajadores sindicalizados que sean separados del servicio, serán conocidos por los Tribunales del Trabajo, y cuando la resolución de los mismos o de la Suprema Corte, en su caso, condene a la reinstalación del demandante, la Compañía queda obligada a llevar a cabo esa reinstalación quedando estrictamente prohibido a los Representantes de la misma Compañía, ejercer represalias en contra del trabajador reinstalado; y,

VIII.- Las vacantes temporales y definitivas que ocurran en los distintos Departamentos de la Planta y que se requieran, deberán ser cubiertas por miembros del Sindicato contratante y aprobados por la Empresa.

CL. 8.-En los casos a que se refieren las Fracciones III y IV de la Cláusula anterior, el trabajador será examinado por el Departamento Médico de la Compañía, y si es rechazado, el Médico de la Compañía certificará al Médico Sindical o al Sindicato, por escrito y en concreto, el motivo del rechazo. Cuando el trabajador esté inconforme, el Médico Sindical discutirá el caso con el Médico de la Compañía y si no hubiera acuerdo, designarán entre los dos un médico tercero a quien deberán someter por escrito las dos opiniones de desacuerdo. El fallo del médico tercero será inapelable.

Los honorarios del médico tercero serán cubiertos por la parte que pierda el arbitraje.

CL. 9.- Cuando la solicitud de personal se refiera a obreros calificados, que hayan de traerse de otros lugares, el candidato demostrará haber trabajado en la especialidad

que se trata, y será examinado por el Departamento Médico de la Compañía en lugar más próximo a aquel en que se encuentra dicho trabajador. Los gastos de traslado al lugar donde se hagan dicho examen serán por cuenta exclusiva de la Compañía. Si el resultado del examen médico es satisfactorio, la Compañía pagará los gastos de traslado del trabajador a la Planta y una vez que el trabajador adquiera el carácter de planta, la Compañía pagará los gastos de traslado a la Planta hasta de siete (7) de sus familiares. Para los efectos de esta Cláusula, el Sindicato propondrá únicamente el número de trabajadores calificados que solicite la Compañía.

CL. 10.-Los médicos de la Compañía tendrán un término hasta de cuatro (4) días hábiles para examinar a los solicitantes de trabajo, contados a partir del día en que el trabajador se presenta en el Hospital.

En casos excepcionales, se podrá ampliar el plazo, de común acuerdo entre las partes.

CL. 11.-Cuando algún trabajador, miembro del Sindicato contratante, cualquiera que sea su categoría o puesto, renuncie o fuera suspendido o expulsado del Sindicato, éste tendrá derecho a solicitar de la Compañía su suspensión o separación del servicio, y aquella está obligada a suspenderlo o despedirlo, quedando la responsabilidad del conflicto exclusivamente a cargo del Sindicato. Un trabajador expulsado del Sindicato no podrá ser promovido a un puesto de confianza. El ejecutivo Local respectivo comunicará por escrito a la Compañía las resoluciones y términos correspondientes sobre suspensiones, renuncias o expulsiones, para su aplicación, enviando copia certificada de lo conducente del Acta de la sesión en la cual se haya tomado el acuerdo.

Si la Compañía no dispone inmediatamente del trabajador adecuado para sustituir al suspendido o destituido, tendrá un plazo hasta de tres (3) días para ejecutar el pedimento del Sindicato.

La Compañía se obliga a disciplinar o a expulsar del servicio a los trabajadores libres o a los llamados de confianza, cuando el Sindicato demuestre que éstos no cumplen o hacen cumplir el contrato colectivo, reglamento o convenios celebrados entre las partes, o bien que son tiranos en el servicio o que hacen labor en contra de la Organización Sindical.

Cuando un trabajador miembro del sindicato asciende a un puesto de confianza, su separación del Sindicato no se considerará como renuncia.

CAPITULO III

DE LOS TRABAJOS Y TRABAJADORES

PERMANENTES.

CL. 12.-Todos los trabajos que se ejecutan al servicio de la Compañía, son de planta, con excepción de los casos expresamente convenidos por las partes y los que se señalen en este contrato.

CL. 13.-Los trabajadores que ingresen al servicio de la Compañía, pasarán por una prueba que no excederá de treinta (30) días para demostrar su competencia, siempre que se trate de puestos categorizados y a menos que las partes no lo consideren necesario. Vencido el término anterior, sin objeción por parte de la Compañía, deberá considerarse a los trabajadores como de planta.

CL. 14.-Los trabajadores que reingresen al servicio de la Compañía serán de planta desde la fecha de su reingreso, si les asignan puestos iguales o similares a los que hubieren desempeñado con anterioridad, pero si tuvieran que desempeñar puestos diferentes a aquellos en que ya hubieran trabajado, deberán llenar los requisitos señalados en la Cláusula anterior. Quedarán exceptuados de la disposición anterior, los trabajadores que hubieren desempeñado provisionalmente y en forma satisfactoria, el puesto que se trata de cubrir.

CAPITULO IV

DE LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS

O EVENTUALES

CL. 15.-Para hacer nuevas construcciones en la Planta, u otra obra absolutamente eventual, la Compañía podrá ocupar personal transitorio, bajo las siguientes condiciones:

I. - Someterse a los requisitos de admisión;

II. - Que el Contrato para el empleo de trabajadores eventuales se celebre directamente con el Sindicato, con objeto de que este pueda comprobar la temporalidad del servicio de que se trata;

III.- La Compañía conviene en que si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen a la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias y en las proporciones que el trabajo eventual lo requiera; y

IV.- Si un trabajador eventual presta sus servicios por seis meses o más y dejaren de subsistir las causas que dieron origen al contrato, será indemnizado al término de la obra para que fue contratado, con 15 días de salario por los primeros seis (6) meses de trabajo, más dos (2) días de salario por cada mes excedente de los seis (6) indicados. La Compañía podrá optar entre las prestaciones o dejar al trabajador como de planta, como Obrero u Operador "C" en la Planta.

CL. 16.-Para la aplicación de las prescripciones anteriores la Compañía y el Sindicato determinarán en el Reglamento Interior o en su defecto en convenio escrito, cuales son las obras a las que se dará el carácter de eventuales.

CL. 17.-Los trabajadores a que se refiere el presente capítulo, estarán sujetos a la prueba que determina la Cláusula 13 de este contrato.

CAPITULO V

DE LOS SALARIOS

CL. 18.-La Compañía y el Sindicato convienen y aceptan que los salarios que devengarán los trabajadores al servicio de aquélla, son los que se establecen en el tabulador, que se anexan a este contrato como parte integrante del mismo.

CL. 19.-Por ningún motivo se harán constar en los libros, tarjetas u hojas de raya, sueldos menores de los que disfrutan los trabajadores bien sea por concepto de sobresueldos, gratificaciones, o cualquier otro motivo.

CL. 20.-El pago de los salarios, participaciones, gratificaciones, etc., se hará los viernes y/o sábados de cada semana en la Planta contratante.

Si el día de pago coincide con uno de descanso obligatorio, se pagará el día inmediato anterior. Cuando por algún motivo de fuerza mayor no se presente el trabajador a hacer el cobro de sus salarios los días destinados para esto, la Compañía le hará dicho pago al siguiente día hábil en sus oficinas de Caja.

CL. 21.-La Compañía se obliga a deducir del salario de los trabajadores las cantidades correspondientes a los siguientes conceptos:

I. - Cuotas sindicales ordinarias, extraordinarias y en general las que acuerde el Sindicato.

II. - La Compañía descontará mensualmente por concepto de cuotas Sindicales el 1.0% sobre el salario integrado que disfrute el trabajador, más $10.00 (DIEZ PESOS MONEDA NACIONAL) para Fondo de Zona Regional así como las cuotas extras que los socios acuerden en asambleas.

III.- Cuotas para Cajas de Ahorro y Sociedades Cooperativas, formadas por trabajadores del Sindicato Contratante al servicio de la Compañía.

IV.- Adeudo de los trabajadores a las Sociedades Cooperativas.

V. - Impuestos Legales sobre sueldos.

VI.- Por préstamos y anticipos de acuerdo con el Artículo 110, Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

VII.- Por pensiones alimenticias; y

VIII.- Cuotas para adquisición de habitaciones.

Las deducciones señaladas en las Fracciones I, II, III y IV de la presente Cláusula, serán hechas por la Compañía bajo la exclusiva responsabilidad del Sindicato.

CL. 22.- Del importe de las deducciones mensuales por concepto de cuotas sindicales ordinarias, a que se refiere la Fracción I de la Cláusula anterior, la Compañía distribuirá el 1.0 % de las cuotas Sindicales de la siguiente forma: enviará al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato en su domicilio en la ciudad de México, el 40.0 % (CUARENTA POR CIENTO) y el 60.0 % (SESENTA POR CIENTO), será entregado a los Tesoreros Locales respectivos. Si posteriormente los porcentajes aludidos variaran por acuerdo del Sindicato, se comunicará oportunamente a la Compañía para su observancia. En relación con el importe de las deducciones por concepto de cuotas extraordinarias y otras que acuerden, éste deberá ser entregado a los Tesoreros Locales respectivos o enviado al Comité Ejecutivo Nacional según lo disponga el Sindicato. El importe de las deducciones mensuales, por concepto de cuotas para el Fondo de Zona Regional, a que se refiere la Fracción II de la Cláusula anterior, la Compañía deberá enviarlo integro al referido Ejecutivo Nacional. Por lo que se refiere al importe de las deducciones señaladas en las Fracciones III y IV de la Cláusula anterior, el relativo a Cajas de Ahorro y adeudos a Cooperativas se entregará al Secretario o Tesorero de la Dependencia Sindical correspondiente. Los importes de las deducciones anteriormente mencionadas serán enviados o entregados según el caso, a más tardar la semana siguiente de su cobro. Todas las cantidades que por cualquier concepto tenga que enviar la Compañía al Comité Ejecutivo Nacional, lo hará invariablemente a nombre del SINDICATO NACIONAL MINERO, METALÚRGICO, "FRENTE", dando aviso de dicho envío al Comité General de Vigilancia, Honor y Justicia del propio Sindicato, para su conocimiento.

CL. 23.-De acuerdo con lo establecido por el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, la Compañía está de acuerdo en pagar a sus trabajadores cincuenta (50) días por concepto de aguinaldo.

CAPITULO VI

DE LAS HORAS Y JORNADAS DE TRABAJO

CL. 24.-La jornada de trabajo en la planta a que se refiere este contrato, será la ya establecida con anterioridad, con las excepciones estipuladas en este capítulo.

CL. 25.-En la Unidad Torreón, la computación, se hará en los Departamentos respectivos, conviniéndose también que en la Unidad Torreón, la computación de la jornada en los trabajos de naturaleza continua es de persona a persona. En el Reglamento Interior de Trabajo se establecerán las estipulaciones respectivas con relación al silbato.

Cuando no se presente oportunamente el relevo de un trabajador de turno, éste último continuará prestando sus servicios en el turno siguiente, siempre y cuando no pudiera hacerse movimiento provisional ascendente de preferencia dentro del mismo Departamento y cuando no haya otro trabajador dentro de la Planta, de igual categoría y especialidad que el relevo, sin pago de salario doble, por tratarse de un turno ordinario, pues tratándose de trabajo extraordinario, tendrá preferencia el obrero no relevado. (Máximo veinte minutos antes para relevar de un turno a otro).

En ninguno de los casos anteriores (jornada ordinaria y jornada continua), la forma de computación podrá permitir que se excedan las jornadas convenidas en el presente contrato.

CL. 26.-Para los efectos de las Cláusulas precedentes, en todos los servicios los trabajadores estarán en sus respectivos departamentos o puestos, listos para salir a las horas correspondientes, debiendo disponer del tiempo necesario, para el arreglo de sus herramientas, de acuerdo con el Reglamento Interior de Trabajo vigente.

CL. 27.-En la Unidad Torreón, las jornadas serán las que indica la Cláusula 24, exceptuando el personal que trabaja permanentemente en el turno diurno, el cual sólo trabajará cuarenta y cinco (45) horas semanariamente.

CL. 28.-Se considerarán como trabajos de servicio continuo aquellos cuya labor sea de duración continua durante las 24 horas del día, y que se encadenan en la forma acostumbrada en cada Planta, durante el mismo período de tiempo.

Se considerarán como servicios continuos, los siguientes: Casa de Fuerza, Hornos en general, incluyendo Pailas de Plomo, Hornos de Dross, Cargadero, etc., Planta de Sínter y Casas de Humo; Plantas de Acido; Hornos, Afinación, Mantenimiento: Operarios Mecánicos y Eléctricos, Operadores Oficios Varios, Planta de Zinc y Planta de Sulfato de Amonio en los Departamentos y puestos que corresponden.

Se exceptúa de estas enumeraciones, los trabajos que en dichos departamentos se ejecuten en un solo turno.

Las anteriores enumeraciones se establecen sin perjuicio de que posteriormente puedan alterarse mediante convenio entre ambas partes.

CL. 29.-Los trabajadores de servicio continuo, en cualquiera de los turnos que les corresponda, dispondrán de media hora para comer o descansar, dentro de su jornada.

CL. 30.-La Compañía cambiará de turno a los trabajadores de servicio continuo, en forma de cadena cada semana, siguiendo las costumbres establecidas.

CL. 31.-Los trabajadores están obligados a entrar a los lugares de trabajo convenidos en este contrato a la hora exacta señalada en el Reglamento respectivo.

CAPITULO VII

DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES

CL. 32.-Las partes convienen en que por cada seis (6) días de trabajo, los trabajadores gozarán de un (1) día de descanso de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

I. - El día de descanso semanal será el domingo, a excepción de los trabajadores de servicio continuo, para quiénes las partes de común acuerdo, fijarán el día en que deben descansar semanariamente.

II. - El día de descanso semanal se pagará abonando al trabajador el dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) sobre los salarios ordinarios a que tenga derecho diariamente, en la inteligencia de que dejará de percibir dicho dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) cuando no reciba salarios por no asistir a su trabajo en uno o varios días de la semana;

III.- Si los trabajadores prestan sus servicios en su día de descanso semanal, tendrán derecho:

a) - Al importe de dicho día que ya quedó cubierto con el dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) que se abona sobre el salario de cada día trabajado;

b) - A salario doble por haber trabajado, en esa fecha;

c) - A un aumento de dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) sobre su salario sencillo de ese día; y

d) - A que se dé un día de descanso supletorio inmediatamente después, sin goce de salario.

IV. - Si los trabajadores que hubieran laborado en su día de descanso semanal, volvieran a hacerlo en el día que supletoriamente se les concede para descansar, tendrán derecho:

a) - Al pago de salario doble por haber trabajado en ese día; y

b) - A un aumento de dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) sobre el salario sencillo de ese día, por concepto del día de descanso semanal. El trabajador que labore en el día de descanso supletorio no podrá obtener otro día de descanso supletorio en la misma semana. El hecho de cambiar el día de descanso supletoriamente, no cambia el día de descanso normal del trabajador, que deberá de restablecerse en la semana siguiente.

V. - Para hacer el pago del día de descanso en los términos de la Fracción II, se tomará como base el salario que el trabajador debe de percibir de acuerdo con su categoría exceptuando el pago de tiempo extraordinario a que pudiera tener derecho. A los trabajadores a destajo se les abonará el dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) por

concepto del día de descanso semanal, agregando dicho dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) a las cantidades que hayan ganado, ya sea diariamente, semanal o quincenalmente según el sistema implantado.

VI. - Si un día de descanso semanal coincide con un día de descanso obligatorio y el obrero no trabaja, tiene derecho:

a) - A salario sencillo por el día de descanso obligatorio;

b) - A lo que le corresponda por descanso semanal, que ya quedó cubierto con el dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) que se abona sobre el salario de cada día trabajado;

c) - Si los trabajadores laboran en esa fecha, tendrán derecho a que se les pague, además de las prestaciones anteriores, de este inciso, un solo tiempo doble por haber trabajado; y

d) - En los sueldos mensuales está incluido lo correspondiente al pago de los días de descanso semanal y/o obligatorio, pero cuando un día de descanso semanal coincide con un día de descanso obligatorio, este último se pagará adicionalmente.

VII - Cuando el día de descanso obligatorio no coincida con el semanal, se abonará por aquel día el dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) sobre su salario sencillo por concepto de descanso semanal.

VIII - Para pagar a los trabajadores a destajo el importe de un día de descanso obligatorio, se tomará como base la parte proporcional de las cantidades que hayan ganado durante la semana o quincena anterior, excepción hecha del dieciséis punto sesenta y seis por ciento (16.66%) que ya hayan recibido; y

IX - Los días de descanso comienzan al principiar el primer turno de dicho día y concluyen al principiar el primer turno del día siguiente. Esta modalidad se acepta en vista de la discrepancia entre el principio del día astronómico y el día industrial.

CL. 33.-El pago del séptimo día para los trabajadores que se hallen enfermos a consecuencia de enfermedades o accidentes profesionales, será integro. Por lo que se refiere a los que sufren Riesgos No Profesionales, se les abonará el porcentaje de su salario que se señala en la parte relativa de este contrato.

CL. 34.-Se conviene en los siguientes días de descanso obligatorio:

1o. de enero;

5 de febrero (primer lunes del mes de febrero);

12 de febrero; (Aniversario de la Constitución del Sindicato)

21 de marzo (tercer lunes del mes de marzo);

1o. de mayo;

16 de septiembre;

28 de octubre;(Reconocimiento oficial del Sindicato)

20 de noviembre (tercer lunes del mes de noviembre);

25 de diciembre;

El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Los trabajadores que prestan sus servicios en estas fechas deberán ser remunerados con salario doble, además del salario sencillo a que tienen derecho. El tiempo extraordinario se liquidará además.

La Compañía y el Sindicato establecerán y reglamentarán de común acuerdo, los días del año en que se podrá descansar sin goce de salario.

Compañía y Sindicato han estado de acuerdo en que cuando los trabajadores presten sus servicios los días treinta y uno de marzo y primero de junio, recibirán independientemente de su percepción ordinaria por haber laborado estos días, una compensación equivalente a un salario básico doble más, pagándose dicha compensación en la liquidación semanal correspondiente.

Los trabajadores cuyo descanso semanal coincida con los días treinta y uno de marzo y primero de junio, tendrán derecho al pago de un salario básico tabulado.

CL. 35.-La Compañía concederá a sus trabajadores vacaciones anuales de acuerdo con la siguiente reglamentación:

I. Los trabajadores que tengan de uno a tres años de servicio, disfrutarán de doce días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 45 días por concepto de prima;

II. Los trabajadores que tengan cuatro años de servicio, disfrutarán de trece días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 45 días por concepto de prima;

III. Los trabajadores que tengan cinco años de servicio, disfrutarán de catorce días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 45 días por concepto de prima;

IV. Los trabajadores que tengan seis a nueve años de servicio, disfrutarán de catorce días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 50 días por concepto de prima;

V. Los trabajadores que tengan diez años de servicio, disfrutarán de dieciséis días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 50 días por concepto de prima;

VI. Los trabajadores que tengan de once a catorce años de servicio, disfrutarán de diecisiete días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 54 días por concepto de prima;

VII. Los que tengan de quince años de servicio, disfrutaran de dieciocho días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 54 días por concepto de prima;

VIII. Los que tengan de dieciséis a diecinueve años de servicio, disfrutaran de dieciocho días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 55 días por concepto de prima;

IX. Los que tengan veinte años de servicio, disfrutarán de veinte días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 55 días por concepto de prima;

X. Los que tengan veintiuno a veinticuatro años de servicio, disfrutarán de veinte días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 57 días por concepto de prima;

XI. Los que tengan de veinticinco a veintinueve años de servicio, disfrutarán de veintidós días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 58 días por concepto de prima;

XII. Los que tengan de treinta a treinta y cuatro años de servicio, disfrutarán de veinticuatro días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 58 días por concepto de prima;

XIII. Los que tengan de treinta y cinco a treinta y nueve años de servicio, disfrutarán de veintiséis días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 58 días por concepto de prima;

XIV. Los que tengan de cuarenta a cuarenta y cuatro años de servicio, disfrutarán de veintiocho días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 58 días por concepto de prima;

XV. Los que tengan de cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años de servicio, disfrutarán de treinta días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 58 días por concepto de prima;

XVI. Los que tengan de cincuenta a cincuenta y cuatro años de servicio, disfrutarán de treinta y dos días de vacaciones descansadas, recibiendo el pago de 58 días por concepto de prima;

La diferencia entre los días descansados y los días pagados corresponden a la prima de vacaciones que establece el Artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo y por lo tanto se consideran como prima de vacaciones, en el primer grupo, treinta y tres (33) días; en el segundo grupo treinta y dos (32) días; en el tercer grupo, treinta y uno (31) días; en el cuarto grupo, treinta y seis (36) días; en el quinto grupo, treinta y cuatro (34) días; en el sexto grupo, treinta y siete (37) días; en el séptimo grupo treinta y seis (36) días; en el octavo grupo treinta y siete (37) días; en el noveno grupo treinta y cinco (35) días; en el décimo grupo treinta y siete (37) días; en el décimo primer grupo treinta y seis (36) días; en el décimo segundo grupo treinta y cuatro (34) días; en el décimo tercer grupo treinta y dos (32) días; en el décimo cuarto grupo treinta (30) días; en el décimo quinto grupo veintiocho (28) días y en el décimo sexto grupo veintiséis (26) días.

CL. 36.-De las vacaciones de los trabajadores se descontarán tanto faltas como permisos en forma proporcional, con excepción de los permisos a funcionarios sindicales del Comité. Todo lo anterior con objeto de que no se altere la fecha de adquisición del derecho de vacaciones del trabajador. Se conviene en que no se descontarán las faltas

justificadas por enfermedad de los trabajadores, mientras permanezcan bajo el control del Seguro Social.

CL. 37.-Por necesidades del servicio, podrán posponerse las vacaciones de un trabajador durante un período de tiempo razonable; y recíprocamente, el trabajador podrá pedir a la Compañía el aplazamiento de sus vacaciones durante un período de tiempo también razonable. En casos de urgencia comprobada, el trabajador podrá pedir el adelanto de sus vacaciones. En esos casos, el aplazamiento o adelanto no excederá de sesenta (60) días.

Cuando los trabajadores se encuentren disfrutando de sus vacaciones y sean llamados por la Compañía a prestar sus servicios, y con ello convenga el trabajador con acuerdo del Sindicato, estos servicios serán remunerados por el tiempo que la Compañía los ocupe, a razón de tiempo extraordinario por los días que laboren dentro del período de sus vacaciones. En estos casos no se hará ningún movimiento descendente de escalafón, el cual sólo se verificará al concluir el período de vacaciones.

CL. 38.-Las vacantes que dejan los trabajadores por permisos o vacaciones, se cubrirán cuando la Compañía lo considere conveniente. En ningún caso los salarios de los trabajadores substitutos podrán ser menores que los que se señalan en sus tarjetas correspondientes.

Cuando un trabajador substituya a otro de mayor categoría tendrá derecho a que, para el pago de sus vacaciones se tome el promedio del salario de su propia categoría y el de las categorías superiores que desempeñó durante el año de servicio.

CL. 39.-Los trabajadores de servicio transitorio, tendrán derecho a vacaciones proporcionales, en relación con el tiempo que presten sus servicios a la Compañía.

CL. 40.-La Compañía tendrá, conforme a sus necesidades, cuadrillas de trabajadores de planta para trabajos diversos en la Planta.

CL. 41.- Si la Compañía cambia a un trabajador con su consentimiento de una Planta a otra, éste hecho no lo hará perder sus derechos a vacaciones, ni a compensación por retiro voluntario de acuerdo con su antigüedad siendo lo dispuesto en esta Cláusula la única excepción a lo estipulado en la Cláusula 199 del presente contrato.

CAPITULO VIII

DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

CL. 42.-Las prestaciones establecidas en el presente capítulo sobre Riesgos Profesionales, quedarán a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, salvo en aquellos casos en que la prestación establecida sea superior a la que otorga la Ley del Seguro Social, en que quedarán bajo la responsabilidad de la Compañía.

Las liquidaciones de las indemnizaciones y demás prestaciones fijadas por la Ley o por el presente Contrato, se harán sobre la base del salario tabulado, si se trata de trabajadores de Hacienda, y sobre el promedio del mes anterior si se trata de destajistas, sin tener en cuenta las limitaciones a que se refiere el Artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo.

CL. 43.-Los trabajadores de planta serán sometidos anualmente a un examen de la vista, que deberá ser practicado por un especialista y el personal que así lo requiera se le proporcionará lentes graduados de seguridad.

Al Personal a que se refiere esta Cláusula se le permitirá que salga dos horas antes de terminar su jornada de trabajo, para que se practique el examen antes referido.

CL. 44.-Cuando se termine el contrato de trabajo de un trabajador que sufra Silicosis o silico-tuberculosis y el Departamento de Riesgos Profesionales del Instituto Mexicano del Seguro Social fije al trabajador una incapacidad superior al 22%, por Silicosis o Silico-Tuberculosis, además del valor de su incapacidad, o de la pensión en su caso, la Compañía le pagará el importe del Seguro de Vida y los gastos correspondientes a funerales, sin perjuicio de pagarle, en su caso, la agravación.

CL. 45.-Después de que los lesionados o enfermos hayan sido dados de alta, por el Médico del Seguro Social, como aptos para el servicio, deberán presentarse a la oficina de Personal correspondiente, para obtener la orden relativa a la reposición en su trabajo y presentarse a trabajar al día siguiente. Cuando un trabajador no pueda volver al

desempeño de la categoría en que prestaba sus servicios con anterioridad, pero sí a otra cualquiera, la Compañía estará obligada a ministrar a los trabajadores que se hallen en estas circunstancias, un trabajo que esté de acuerdo con su nueva situación física.

En caso de ajuste de categoría o de salario, al volver un obrero a su trabajo en las condiciones que señala el párrafo anterior, la Compañía conviene en pagar al obrero de que se trata, una indemnización igual a trescientos cincuenta y cuatro (354) veces la disminución de su salario, ocasionado por el cambio de categoría.

Cuando un trabajador haya cumplido las dos terceras partes del tiempo necesario para su retiro voluntario y cambie de categoría por la razón indicada, al tomar dicho retiro, llenando los requisitos legales, se liquidará por el tiempo de servicios anteriores a su cambio de categoría, tomando en cuenta el salario del puesto que tenía, actualizado y por el resto del tiempo a razón de su último salario.

CL. 46.-Cuando terminen los contratos de trabajo, con motivo de incapacidades permanentes, totales o parciales que les fije el Instituto Mexicano del Seguro Social, a los trabajadores, no los priva del derecho al pago de vacaciones que hubieren devengado hasta la fecha de la terminación de su contrato, durante el año y en forma proporcional al tiempo trabajado.

CL. 47.-Los trabajadores que sufran riesgos profesionales no perderán sus derechos de antigüedad, de escalafón, de vacaciones y demás inherentes a este contrato, durante el término de sus padecimientos, en cuya consecuencia, siempre disfrutarán de ellos regresando a sus puestos cuando sean dados de alta.

CL. 48.-La Compañía, además de los consignados en la Ley reconoce como riesgos profesionales: Saturnismo y Hernias de Esfuerzo, cuando sean adquiridos en el trabajo y lo determine el Seguro Social.

Cuando algún trabajador esté padeciendo algún accidente o enfermedad profesional y muere por la intercurrencia de otra distinta y se demuestra que la primera influyó en tal forma a la generación y desarrollo de la segunda, los deudos de los trabajadores tendrán derecho a la indemnización correspondiente.

CL. 49.-En la Unidad Torreón que está sujeta al régimen de Seguridad Social se estará a lo estipulado en los convenios celebrados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

CL. 50.-En los casos de muerte de los trabajadores por accidente o enfermedad profesional, la Compañía indemnizará a los familiares respectivos, con la equivalencia de un mil doscientos sesenta y nueve (1,269) días del último salario percibido por el trabajador, más doscientos diecinueve (219) días para gastos de funerales, quedando incluida la caja mortuoria, más vacaciones proporcionales.

La incapacidad total permanente será pagada con el importe de un mil doscientos cincuenta y cuatro (1,254) días de salario, mismo que servirá para valorizar las incapacidades parciales permanentes.

La Empresa pagará a los beneficiarios que dependan económicamente del trabajador fallecido a consecuencia de un riesgo profesional y directamente al trabajador en caso de incapacidad total permanente, también originada a consecuencia de un riesgo de trabajo, una indemnización consistente en la diferencia entre lo que estipula el Artículo 502 y el 495, según el caso, de la Ley Federal del Trabajo y la cantidad que establece la presente Cláusula.

La Empresa está de acuerdo en pagar la diferencia a que se refiere esta Cláusula en el momento en que el trabajador se retire definitivamente de la Empresa con el salario que exista en el momento del retiro.

CL. 51.-La Compañía se obliga a efectuar exámenes periódicos a los trabajadores, de acuerdo con los ordenamientos de las leyes y de los Reglamentos que conciernen.

CL. 52.-Los trabajadores están obligados a dar aviso inmediato de los accidentes que sufran, por leves que sean, a sus Jefes respectivos, a efecto de que éstos les den la boleta correspondiente para que reciban atención médica inmediatamente.

CAPITULO IX

DE LA TUBERCULOSIS

CL. 53.-En la Planta No. 1, que está sujeta al régimen de Seguridad Social, se estará a lo estipulado en los convenios celebrados con el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Compañía pagará al trabajador que sufra tuberculosis pulmonar no profesional, la diferencia que resulte entre el subsidio que reciba del Seguro Social y el cien por ciento de su salario hasta por el término de catorce (14) meses a partir de la fecha en que se inicie la enfermedad.

Cuando en el transcurso del tratamiento de la enfermedad a que se refiere esta Cláusula, el trabajador opte por retirarse o muera, la Compañía pagará al trabajador o a sus familiares, en su caso, el equivalente al 100% (cien por ciento) del salario del obrero, por un año. Si un trabajador que no ha recibido las prestaciones a que se refiere la presente cláusula, muere a consecuencia de tuberculosis pulmonar no profesional, la Compañía pagará a sus familiares el equivalente del cien por ciento de su salario, por un año.

CAPITULO X

DE LOS RIESGOS NO PROFESIONALES

CL. 54.-Los trabajadores al servicio de la Compañía tienen derecho, en los casos de riesgo no profesionales o sea de enfermedades o accidentes ordinarios, que duren más de dos días, a la percepción del ochenta y cinco por ciento (85%) de sus salarios por el término de trescientos (300) días anualmente contados a partir del primer día de la enfermedad o accidente.

CL. 55.-Quedan exceptuados de la prestación a que se refiere la Cláusula anterior, los trabajadores cuyos padecimientos provengan de enfermedades venéreo - sifilíticas, del alcoholismo, del uso de drogas, enervantes o de lesiones habidas en riña.

CL. 56.-En los términos de la Cláusula 54, los trabajadores eventuales tendrán derecho a las prestaciones establecidas en ella, si sufren el riesgo o enfermedad no profesional durante los días en que se hallen trabajando.

CL. 57.-Los trabajadores que sean atacados de enfermedades no profesionales que pongan en peligro la salud del resto del personal, serán enviados al Seguro Social por el Departamento Médico de la Empresa, y en caso de que el Seguro los incapacite, se cumplirá con la Cláusula 54.

CL. 58.-En los casos de muerte no profesional, la Compañía ministrará a los familiares del trabajador de planta o en servicio bajo un contrato temporal, o por conducto del Sindicato el equivalente a doscientos treinta y seis (236) días de salario del obrero fallecido por concepto de Gastos de Funerales quedando incluida la caja mortuoria, más vacaciones proporcionales.

CL. 59.-Si el trabajador que vaya a disfrutar de sus vacaciones o las esté disfrutando, sufre un accidente o enfermedad profesional, o no profesional, tendrá derecho, cuando esté en el lugar de su trabajo, a las prestaciones establecidas en este capítulo y a que se le reponga el tiempo que haya perdido de sus vacaciones por causas de su enfermedad. Lo anterior no se aplica en los casos exceptuados por la Cláusula 55 de este Contrato.

En la Planta No. 1, sujeta al régimen de seguridad social, si un trabajador que está disfrutando de sus vacaciones, se enferma fuera de su lugar de trabajo, y donde se encuentra es atendido por los Médicos del Seguro Social, y justifica esa circunstancia; se procederá respecto de ese trabajador, en los términos que indica el primer párrafo de esta Cláusula.

CAPITULO XI

DE LOS FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES

CL. 60.-En la Planta No. 1, donde está implantado el Seguro Social, la Compañía reconoce la obligación contraída en la Declaración Tercera del Convenio firmado con el

Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato el día 3 de julio de 1962, para la atención médica de los familiares de los trabajadores mencionados en dicha declaración.

CAPITULO XII

DE LOS ASCENSOS, VACANTES Y PERMUTAS

CL. 61.-Cuando se emplea un operario nuevo en sustitución de algún trabajador que temporalmente se encuentra ausente por cualquier causa o destinado a trabajo de superior categoría, el sustituto será separado al regreso del sustituido, con derecho a la indemnización que menciona la Fracción IV de la Cláusula 15 y demás prestaciones que procedan, establecidas en el presente contrato y en la Ley Federal del Trabajo, cuando un trabajador de la planta sustituya a otro temporalmente, al cumplirse el objeto de la sustitución, regresará a su antiguo puesto.

CL. 62.-Los trabajadores no se negarán a ocupar puestos de superior categoría, según clasificación reglamentaria, siempre que la Compañía les asigne el sueldo correspondiente.

CL. 63.-En caso de existir una vacante temporal o definitiva y la Compañía tenga necesidad de cubrirla, se preferirá al trabajador más apto y competente y que haya aprobado satisfactoriamente los exámenes teórico-prácticos de acuerdo con el programa de capacitación de la Empresa, sin que esto implique facultad de ninguna de las partes para violar el nuevo sistema de ascensos por capacidad en la forma siguiente:

I. - Con el personal de la misma especialidad cuyo empleo sea el inmediato anterior a aquel que haya sido rehusado por un trabajador que tenga derecho al ascenso, de acuerdo con las estipulaciones de este contrato;

II. - Con el personal de otros Departamentos cuando en el Departamento afectado, en la prueba se haya demostrado que no hay trabajadores capacitados para cubrir la vacante; y

III.- Con el personal que suministra el sindicato de acuerdo con la Cláusula 6, para cubrir las vacantes inferiores que resulten con motivo del movimiento.

El trabajador que, habiendo terminado su capacitación de acuerdo al programa, no haya aprobado satisfactoriamente los exámenes correspondientes, no está en condiciones de pasar a la categoría inmediata superior, volverá a tomar el curso en cuestión fuera de sus horas de servicio y presentará el examen correspondiente, y si de nueva cuenta no aprueba satisfactoriamente, se cubre la vacante con personal capacitado.

La Empresa se obliga a proporcionar la capacitación y adiestramiento necesario con programas específicos por Departamentos para que los trabajadores complementen sus conocimientos y habilidades para desempeñar las responsabilidades inherentes a las categorías pactadas y a las nuevas condiciones escalafonarias. Para aquellos trabajadores que por razones imputables a la Empresa no hayan sido capacitados y/o adiestrados, esta Cláusula no tendrá efecto.

CL. 64.-La Empresa está de acuerdo en que no enviará a sus trabajadores a prestar sus servicios fuera de la ciudad de Torreón, Coahuila.

CL. 65.-Los trabajadores, con la intervención del Sindicato, tienen derecho a celebrar permutas temporales o definitivas entre sí, una vez al año de acuerdo con la Compañía. Si los permutantes por algún motivo no están aptos o no están conformes con la permuta, dentro del término de 30 días, tienen derecho a volver a ocupar el puesto que dejaron al efectuarse la permuta, sin que esto afecte sus derechos de antigüedad. Igualmente, la Compañía dentro del término indicado, tiene derecho de regresar a los permutantes a los puestos que anteriormente ocupaban, por las razones anteriores o por haber encontrado deficiencias en el servicio.

En casos de permuta definitiva de un trabajador se hará la correspondiente rectificación de sus derechos departamentales.

CL. 66.-Para lograr la mayor eficiencia operativa en la Planta, Empresa y Sindicato convienen en que el mantenimiento preventivo, básico y elemental, es inherente a las nuevas categorías pactadas.

Con el fin de que las áreas productivas alcancen sus objetivos de producción en calidad y en cantidad requerida por sus clientes, los trabajadores sindicalizados deberán desempeñar todas las actividades necesarias que los procesos demanden en sus respectivos Departamentos o Departamentos afines. En el caso de paros y emergencias la movilidad del personal será total en las Plantas respectivas (plomo y zinc).

CAPITULO XIII

ERRADICACIÓN DE VICIOS Y MALAS COSTUMBRES

CL. 67.-Todas las costumbres que actualmente limitan la producción y la eficiencia de los procesos, serán eliminadas sin que esto perjudique el ingreso salarial del trabajador.

CAPITULO XIV

DE LOS ESCALAFONES

CL. 68.- Los escalafones que denoten la antigüedad de departamento y de Unidad, ya tienen el carácter de definitivo; pero cada seis meses serán reformados con el objeto de quitar las bajas e incluir las altas y cambios registrados durante ese período. Los escalafones deberán ser absolutamente claros y precisos, y serán publicados en todos los departamentos respectivos de las Plantas.

Cuando los trabajadores no estén conformes con los cambios registrados en los escalafones, deberán proceder, en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de la fecha en que se fije dichos escalafones a hacer su protesta por conducto del Sindicato contratante, aportando los datos que posean. Se considerarán como definitivos los cambios si no hay ninguna objeción, una vez terminado el plazo de treinta días. Del escalafón departamental, con los cambios, se entregarán copias a los Comités de Ajustes respectivos, y del escalafón general de la Planta con los cambios se enviarán dos copias a la Sección Local Sindical.

En los casos de retiros en general, en que se indemnice al trabajador por antigüedad, si éste no está conforme con la antigüedad de Unidad que se le asigne en el escalafón definitivo, tiene el derecho de que se revisen los datos relativos a su antigüedad, para que se reconozca la que realmente tenga en la Unidad y pueda justificar.

CL. 69.-Los derechos que adquieran los trabajadores por competencia, deberán computarse desde la fecha de ingreso o reingreso, por lo que se refiere a su antigüedad de Unidad y por lo que se refiere a la departamental, desde la fecha en que se adquiere la última categoría. Cuando el trabajador vuelva a sus labores por separación injustificada por efectos de suspensión de trabajo, parciales o totales autorizados por las Autoridades competentes del trabajo, por estar desempeñando comisiones accidentales del Sindicato o del estado, o disfrutando de una beca estudiantil, en calidad de pensionado en los términos de este contrato, dicho trabajador ausente, sin perder los derechos de antigüedad que tenga adquiridos en la Compañía, ocupará el puesto que tenía de planta cuando salió, pero si durante su ausencia ocurrió alguna vacante definitiva que el ausente por capacidad tenía derecho a ocupar, se le dará el nuevo puesto si demuestra su competencia, en cuyo caso se regresará al puesto anterior al sustituto o sustitutos provisionales, sin responsabilidad para la Empresa.

CAPITULO XV

DE LOS REAJUSTES

CL. 70.-No existe interrupción en el derecho de antigüedad de los trabajadores afectados por reajustes o paros. Cuando ambas partes consideren que hay exceso debidamente comprobado de personal de una planta, dependencia o departamento de la misma Unidad de la Compañía, ésta procurará distribuir el personal excedente en otro departamento o dependencia de la propia Unidad ya sea en las mismas categorías o en otras semejantes o compatibles con su propia especialidad, debiendo entenderse que no podrá rebajárseles el sueldo que disfrutaban al hacerse el cambio.

CL. 71.-En caso de un cambio permanente de Planta, convenido entre las partes, la Compañía pagará los gastos de pasaje y transporte de muebles del trabajador y sus familiares.

CL. 72.-Cuando la Compañía tenga necesidad de llevar a cabo reajustes en el personal permanente o de planta, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 437, llamará a los Representantes del Sindicato contratante, a fin de discutir el monto de las economías necesarias. Si ambas partes no llegan a un acuerdo, la Compañía justificará su petición ante las Autoridades Federales Competentes del Trabajo, en la inteligencia de que justificado el reajuste y autorizado por las autoridades mencionadas, se llevará a cabo en la siguiente forma:

I. - En caso de reajuste de salario para el personal de una Planta o Departamento, la Compañía reducirá simultáneamente los salarios de sus empleados de confianza de dicha Planta o Departamento, en una proporción justa, salvo los casos absolutamente justificados;

II. - Será en relación con los trabajadores de escalafón preferentemente de tiempo y no de personal;

III.- En caso de que con los procedimientos anteriores no se consiga el objetivo deseado en los términos de la resolución de la autoridad respectiva, se llevara a cabo el reajuste proporcionalmente para todo el personal de los departamentos relacionados con aquel en que lo solicite la Compañía; y

IV.- Para hacer efectivo el reajuste, se respetarán los derechos de antigüedad y en igualdad de condiciones, se preferirá a los trabajadores sindicalizados para que sigan trabajando.

CL. 73.-Obtenida la autorización de las autoridades del Trabajo para verificar un reajuste de personal, se llevará a cabo y deberá preferirse para que permanezca en servicio a los miembros del Sindicato contratante, y los reajustados conservarán sus derechos para hacer aplicación de ellos cuando vuelva a crearse el puesto de donde salieron, o cambien las condiciones que determinaron el reajuste. Los reajustados, recibirán como indemnización la cantidad equivalente a ciento diez (110) días de salario, tomando como base, el sueldo que disfrutaban en el momento de efectuarse la suspensión temporal del servicio.

CL. 74.-Cuando los reajustes obedezcan a las causas establecidas en el Artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, si la Compañía lo justifica previamente ante las autoridades del Trabajo, o se ponen de acuerdo las partes sobre la necesidad de los mismos, podrán dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores sobrantes, indemnizándolos con ciento cuarenta (140) días de salario, más veintisiete (27) días por

cada año de servicios efectivos prestados, más la prima de antigüedad que establece el Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo. Además, tendrán derecho a sus vacaciones en los términos de este contrato.

CL. 75.-Al tiempo de la separación del trabajador la Compañía le proporcionará testimonio escrito relativo a sus servicios, en el que se expresarán las categorías de los puestos que haya desempeñado y sueldos correspondientes, las fechas de ingreso y separación, la causa de ésta así como los datos referentes a su conducta y honorabilidad en el desempeño de su trabajo. El original y el duplicado del testimonio serán firmados por el trabajador cuando esté conforme.

CL. 76.-En todo caso de reajuste de personal por suspensión o terminación de contrato, previamente a la liquidación de la indemnización respectiva, se hará examen médico al trabajador, y pago de indemnización por su incapacidad física profesional, si la hubiere.

CAPITULO XVI

DE LOS PERMISOS

CL. 77.-Todos los trabajadores tienen derecho a solicitar permiso para faltar al servicio. Al efecto, harán solicitud con tiempo razonable, si es posible, salvo aquellos casos de urgencia comprobados, directamente al Jefe respectivo y cuando hagan la solicitud por conducto del Sindicato, éste se dirigirá al Jefe del Departamento de Personal. Los permisos a que se refiere este capítulo se concederán, en su caso, sin goce de sueldo, con excepción de aquellos en que se estipula pago de salarios o haya convenio en contrario.

CL. 78.-Los permisos para no asistir al trabajo se consideran como individuales o colectivos, en los términos siguientes:

I. - Son permisos individuales los que se Conceden:

a) - Por enfermedad o accidentes no profesionales.

b) - Por desempeñar puestos públicos o comisiones accidentales o permanentes del Estado.

c) - Por desempeñar comisiones accidentales o permanentes del Sindicato;

d) - Por concurrir a las diligencias que practiquen las Comisiones Mixtas o las Autoridades Federales del Trabajo;

e) - Por diligencias judiciales a que deben asistir los trabajadores;

f) - Por descanso en los términos de este contrato;

g) - Para todos los demás casos de urgencia comprobados; y

h) -A los trabajadores para la realización de sus prácticas profesionales.

i) - Por paternidad en los casos comprobados por medio del acta respectiva, este disfrutará de un permiso de cinco (5) días hábiles con goce de salario.

II. - Son permisos colectivos, los siguientes: Los que sean solicitados por el Sindicato para el descanso parcial o total del personal al servicio de la Compañía; y

III. - En los casos comprobados por medio del acta respectiva, de parentesco y de muerte, de padres, esposa, hijos, hermanos, medios hermanos y abuelos del trabajador, éste disfrutará de un permiso de cuatro (4) días hábiles y cinco (5) fuera de Torreón con goce de salario.

CL. 79.-Los permisos a que se refiere la Cláusula anterior, se concederán hasta por el tiempo que en seguida se expresa, y podrán ser prorrogables y renunciables:

I. - Los relativos al inciso "a" se concederán por el tiempo que dure la enfermedad o incapacidad de que se trate, hasta por veinticuatro (24) meses, debiendo considerarse trimestralmente por la Compañía, la persistencia de la enfermedad o incapacidad del trabajador.

II. - Los relativos a los incisos "b", "c", "d", y "e" por el tiempo que sea necesario;

III.- Los relativos al inciso "f", hasta por noventa (90) días, no otorgándose un nuevo permiso hasta después de transcurridos dos (2) años de vencido el anterior;

IV.- Los relativos al inciso "g", por un término hasta de sesenta (60) días, y

V. - Los relativos al inciso "h", hasta por el término de cinco (5) meses por una sola vez.

CL. 80.-Los permisos serán retribuidos con el salario que deben percibir los trabajadores, en los casos siguientes:

I. - Los permisos concedidos por enfermedad o accidentes no profesionales, de acuerdo con la Cláusula relativa de este contrato:

II. - La Compañía está de acuerdo en pagar los salarios y las prestaciones del contrato y convenios en vigor, a tres Secretarios Locales que serán el General, el de Trabajo y el de Previsión y Seguridad Social, y un funcionario más que designe la Sección 74;

III.- La Compañía pagará a los Delegados a las Convenciones anuales del Sindicato de la Sección 74, el costo del servicio de transporte terrestre de primera clase de la ciudad de Torreón a México y viceversa y $950.00 (NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.) diarios por concepto de viáticos, por un término de cuarenta días; y

IV.- La Comisión de Revisión de Contratación Colectiva será retribuida pagándose el costo del servicio de transporte terrestre de primera clase de la ciudad de Torreón a México y viceversa y $950.00 (NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M. N.) para viáticos diarios por el tiempo que dure la Revisión cuando las pláticas se verifiquen fuera de la Planta. La Empresa está de acuerdo en que sean siete (7) Delegados por la Sección 74 del Sindicato, como máximo para la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y de Salarios.

Además de las prestaciones indicadas, serán pagados los salarios correspondientes, incluyendo el pago de tiempo extraordinario de servicios continuos y la media hora de alimentos a los que tengan derecho a ese pago.

CL. 81.-Los permisos individuales, serán concedidos por la Compañía en los términos de este Capítulo.

Los permisos colectivos se concederán siempre que no perjudiquen en forma apreciable, la buena marcha del trabajo. Si el permiso pudiera afectarla, se concederá siempre que el Sindicato proporcione el personal necesario para los servicios indispensables de los trabajos afectados.

Estos permisos serán retribuidos, si las partes lo convienen.

CL. 82.-Cuando un trabajador tenga necesidad de ocurrir al llamado de una Autoridad Judicial o del Trabajo, en horas o días de servicio, pero siempre que se trate de asuntos relacionados directa o indirectamente con las propias labores, la Compañía le pagará el salario correspondiente al tiempo que falte a su trabajo con motivo de esa diligencia.

CL. 83.-Se conviene en que los trabajadores llamados empleados, en casos de riesgos no profesionales disfrutarán anualmente de su salario íntegro por los primeros cuatro meses y del 85% por la diferencia de los días hasta completar los 300 días que establece la Cláusula 54 de este mismo ordenamiento.

CAPITULO XVII

DE LAS LABORES EXTRAORDINARIAS

CL. 84.- Los trabajadores de la Planta No.1 no están obligados a la prestación de servicios en tiempo extraordinario, considerándose como tales los que pudieran prestarse fuera de las horas de entrada y salida señaladas en el Reglamento Interior. Sin embargo, cuando por circunstancias especiales convengan los trabajadores en prolongar las jornadas legales, previa intervención del Sindicato, el tiempo excedente sobre dichas

jornadas será pagado a razón de salario doble, no pudiendo exceder dicho tiempo de tres horas en un día, ni de tres veces en una semana ni permitiéndose en ninguna ocasión la compensación del salario con tiempo.

Cuando por circunstancias especiales un trabajador es llamado a prestar sus servicios antes de su hora de entrada o después de que haya salido de la Planta por haber terminado su jornada, se le pagará un mínimo de cuatro (4) horas extraordinarias, aun cuando no trabaje por no ser ya necesarios sus servicios, o trabaje menos de ese tiempo. Esto no se aplicará cuando el trabajador labore tiempo extraordinario como prolongación de su jornada normal.

CL. 85.-Si dentro de la media hora concedida para comer y descansar, los trabajadores son utilizados por órdenes superiores en labores urgentes, o por razones peculiares del trabajo los trabajadores tengan que permanecer en sus puestos, vigilantes de su trabajo, serán remunerados por esa media hora con salario doble, no pudiendo por ningún motivo compensarse dicho trabajo con tiempo. Para la liquidación de esa media hora se dividirá el salario en la forma acostumbrada para el pago de tiempo extraordinario y el importe se liquidará como tal además del salario normal.

CL. 86.-La Compañía no tendrá preferencia entre los trabajadores para el trabajo de carácter extraordinario.

CL. 87.-Los trabajadores y empleados que sean llamados a prestar sus servicios en su día de descanso, serán retribuidos dentro de las prescripciones de este contrato a razón de salario doble, así como cuando trabajen tiempo extraordinario en el curso de la semana, se estará a lo dispuesto en la Cláusula 84. El tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana se pagará de acuerdo con el Artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.

La Empresa proporcionará alimentos al personal que labore más de cuatro (4) horas de tiempo extraordinario como prolongación de su jornada ordinaria.

CL. 88.-Para el pago de tiempo extraordinario en cualquier turno, se dividirá el salario básico entre ocho horas calculándose las fracciones de hora en proporción.

CAPITULO XVIII

DE LOS ÚTILES, INSTRUMENTOS Y MATERIAL PARA EL TRABAJO

CL. 89.-La Compañía queda obligada a proporcionar oportunamente y gratuitamente a sus trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para el desempeño de sus trabajos.

CL. 90.-En el trabajo metalúrgico, la Compañía proporcionará oportuna y gratuitamente, donde se haga necesario, zapatos, cachuchas, anteojos, máscaras y mascarillas, guantes de dedo, impermeables, trompas, guantes de asbesto, pecheras, polainas, botas de hule y todo lo que se haga necesario en los términos de la Ley. En las Casas de Humo, se proporcionarán además gratuitamente, mezclillas, ropa interior y calcetines.

CL. 91.-La ropa de trabajo a que se refiere la Cláusula anterior será personal para los trabajadores de planta y será lavada, y los útiles desinfectados convenientemente, por cuenta de la Compañía. Además, a los trabajadores eventuales, deberán entregárseles los lentes y respiradores debidamente lavados y desinfectados.

CL. 92.-Los útiles, herramientas y materiales para el trabajo serán de primera calidad, renovándose cuando sea necesario, y los trabajadores cuidarán debidamente de ellos.

CL. 93.-La Compañía será responsable de la disminución del rendimiento de trabajo ocasionada por la falta de herramienta, de útiles o materiales, o por la mala calidad de los mismos, así como por falta de ayudantes o dificultades extraordinarias del trabajo. Los trabajadores deberán dar aviso inmediato a su jefe cuando ocurra lo anterior.

CL. 94.-La Compañía proporcionará en las Plantas Metalúrgicas o talleres, cajas o canastas de alambre especiales para la ropa de los trabajadores.

CL. 95.-Queda estrictamente prohibido cobrar a los trabajadores cualquier material, útil o instrumento de trabajo.

CAPITULO XIX

DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA
TÉCNICA O SUPERIOR DE LOS
TRABAJADORES O DE SUS HIJOS

CL. 96.-La Compañía se obliga a sostener los estudios técnicos industriales o prácticos, en centros especiales nacionales o extranjeros, de los trabajadores o de sus hijos de acuerdo con la siguiente reglamentación.

I. - La Sección 74 tendrá derecho a recibir la suma de $9.00 (NUEVE PESOS 00/100 M.N.), mensuales para el pago de la pensión de 3 estudiantes;

II. -La pensión de los estudiantes será pagada por mensualidades adelantadas. Cuando las partes convengan en que el pensionado haga sus estudios en el extranjero, determinarán de común acuerdo el monto de la pensión;

III.- la Compañía conviene y acepta facilitar en sus respectivos centros de trabajo por su cuenta la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades. Lo anterior se aplicará según sus propias necesidades.

CL. 97.-Los pensionados tendrán derecho a que la Compañía les proporcione el importe de matrículas, útiles y materiales de estudio que sean necesarios, de acuerdo con el Reglamento Escolar respectivo y además, anualmente el pago de cuatro pasajes redondos de primera clase, de la ciudad en donde hagan sus estudios, dentro del país a sus lugares de asiento.

CL. 98.-La Compañía concederá sin incluir gastos de alojamiento y asistencia, a los hijos de los trabajadores de la Sección contratante, becas escolares para estudios preparatorios o de comercio en la forma siguiente: cuarenta y cuatro (44) becas en la Planta No. 1, para la Sección 74 queda entendido que el importe de cada beca no

excederá para la Compañía, incluyendo libros de la suma de $ 250.00 (DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N) anuales.

En el caso de fallecimiento del trabajador o de Retiro Voluntario, los derechos del estudiante, hijo de él no se afectan para continuar sus estudios conforme a este Capítulo sin que esto implique aumento en el número de los estudiantes pensionados o becados.

CL. 99.-La designación de los estudiantes a que se refieren las Cláusulas 96 y 98 de este Contrato, será hecha en los términos del mismo por la Sección del Sindicato, la que estimará a su juicio las cualidades de dedicación y capacidad de los mismos.

En lo que respecta a la educación técnica de los trabajadores y de los hijos de éstos, tendrán igualdad de derechos por cuanto a la designación.

CL. 100.-La falta de aprovechamiento del estudiante becado o pensionado, que haya sido reprobado en los estudios a que se dedique, o el mal comportamiento comprobado, serán causas para que el Sindicato lo suspenda como estudiante, para ser reemplazado por otro. La Compañía premiará anualmente a los estudiantes pensionados o becados que presenten buenas calificaciones, cuyo premio no será menos de $450.00 (CUATROCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.).

CL. 101.-Cuando la designación recaiga en un trabajador, percibirá opcionalmente la pensión o el salario asignado a su categoría como si estuviera trabajando.

Los estudiantes de la Planta No. 1, a que se refiere la Fracción I de la Cláusula 96, recibirán además la cantidad de $10.00 (DIEZ PESOS 00/100 M.N.) mensuales.

La Compañía entregará la cantidad de $70.00 (SETENTA PESOS 00/100 M.N.), a los estudiantes pensionados cuando terminen sus estudios profesionales, para la impresión de su tesis.

Capítulo III Bis

L. F. T.

DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Art. 153-A 102.-Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el Sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153-B 103.-Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al Artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma Empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Art. 153-C 104.-Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153-D 105.-Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una Empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Art. 153-E 106.-La capacitación o adiestramiento a que se refiere el Artículo 153-A (Cláusula 102), deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

La capacitación se hará dentro de las horas de servicio y cuando por alguna razón no fuera posible en esta forma, se pagará a razón de tiempo extraordinario.

Art. 153-F 107.-La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. - Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. - Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad; y

V. - En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Art. 153-G 108.-Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la Empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Art. 153-H 109.-Los trabajadores a quiénes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. - Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.

II. - Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Art. 153-I 110.-En cada Empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las Empresas.

Art. 153-J 111.-Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Art. 153-K 112.-La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. - Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. - Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III.- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV.- Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. - Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad, dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y

VI.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Art. 153-L 113.-La Secretaría de Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Art. 153-M 114.-En los Contratos Colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la Empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Art. 153-N 115.-Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Art. 153-O 116.-Las Empresas en que no rija Contrato Colectivo de Trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Art. 153-P 117.-El registro de que trata el artículo 153-C (Cláusula 104), se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. - Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. - Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretenden impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III.- No estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la Fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este Artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Art. 153-Q 118.-Los planes y programas de que traten los Artículos 153-N (Cláusula 115), y 153-O (Cláusula 116), deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. - Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

II. - Comprender todos los puestos y niveles existentes en la Empresa;

III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la Empresa;

IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. - Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y

VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las Empresas.

Art. 153-R 119.-Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado se entenderán definitivamente aprobados.

Art. 153-S 120.-Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los Artículos 153-N y 153-O (Cláusula 115 y 116), o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la Fracción IV del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, sin perjuicio de que en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Art. 153-T 121.-Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autentificadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la Fracción IV del Artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 153-U 122.-Cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberán acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Art. 153-V 123.-La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las Empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso dentro de la Empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una Empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

Art. 153-W 124.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el Artículo 539, Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Art. 153-X 125.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesto en este Capítulo.

CAPITULO XXI

COMPROMISO DE CALIDAD,

PRODUCTIVIDAD, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

CL. 126.- Convienen Empresa y Sindicato en generar un compromiso de calidad y productividad congruente con las necesidades actuales y las perspectivas que presenta el panorama económico, para lo cual asumen la responsabilidad de llevar a cabo acciones que aseguren la preservación de la fuente de trabajo dentro de un marco de justicia y respeto de sus intereses representados.

CL. 127.-Empresa y Sindicato se obligan a incrementar la calidad y productividad de manera continua y de acuerdo a los nuevos sistemas de trabajo pactados, por medio de la capacitación y adiestramiento.

De manera específica, las partes asumen las siguientes obligaciones:

I. - Cada trabajador tiene el derecho y la obligación a la capacitación y adiestramiento para ocupar puestos de mayor responsabilidad y se obligan a completar los programas respectivos y aprobar satisfactoriamente los exámenes teórico-prácticos para hacer valer su derecho al ascenso, cuando surja la vacante correspondiente.

II. - El trabajo que desempeñe cada trabajador, de acuerdo con las normas legales y contractuales se hará con la mayor buena fe, evitando todo desperdicio de tiempo y materiales, utilizando de manera correcta los instrumentos, materiales, herramientas y equipo que se les proporcione y manteniendo sus áreas de trabajo limpias y ordenadas.

CAPITULO XXII

DE LAS COMPENSACIONES POR RETIRO VOLUNTARIO

CL. 128.-El trabajador, después de que haya cumplido diecinueve (19) años de servicios efectivos en la Planta Metalúrgica, tendrá derecho a retirarse del servicio voluntariamente.

Se tomará como tiempo efectivo de trabajo, el que emplee un trabajador en desempeñar una comisión sindical, siempre y cuando durante el desempeño de esa comisión, le haya pagado la Compañía sus salarios.

CL. 129.-Cuando el trabajador crea tener derecho a la compensación por retiro voluntario tomando en cuenta la fecha de su antigüedad que aparezca en el escalafón, podrá solicitar que se le dé a conocer su récord de servicios efectivos, para lo cual la Compañía contará con un plazo hasta de veinticinco (25) días.

La Solicitud de retiro voluntario, deberá ser hecha directamente por el trabajador interesado a la Compañía, con intervención del Sindicato en los términos de este Contrato, y ésta dentro de un plazo de diez (10) días contados a partir de la fecha en que sea presentada, resolverá dicha petición, siempre que ya se tuviere a la mano el récord de servicios efectivos a que se refiere el párrafo anterior, pues en caso contrario el plazo será de treinta (30) días.

CL. 130.-Comprobados los requisitos señalados en la Cláusula anterior, la Compañía pagará al trabajador solicitante, en una sola exhibición, una cantidad igual al importe de treinta y ocho (38) días de salario por cada año de servicios efectivos, tomando como base el último salario básico disfrutado.

CL. 131.-La entrega de la cantidad a que se refiere este Capítulo, sólo podrá ser hecha al trabajador para quien se haya acordado, salvo el caso de que la solicitud haya sido presentada a la Compañía, y existiendo el derecho del trabajador a la compensación por retiro voluntario, muera éste antes de serle concedido por la Empresa, en cuyo caso se hará entrega a los familiares que hayan dependido económicamente del trabajador, de la cantidad que a éste hubiera correspondido. Si el trabajador muere sin solicitar su compensación por retiro voluntario, pero tenía adquirido su derecho, será pagada su compensación a los expresados familiares. Los trabajadores, para estos dos últimos casos, podrán hacer en vida la designación, por medio de la carta testamentaria a que se refiere la Cláusula 192 de este Contrato, de los familiares que desean nombrar como sus beneficiarios.

CL. 132.-Para que proceda la compensación por retiro voluntario, no debe de haber interrupción en el servicio, salvo las siguientes tolerancias: del 28 de junio de 1937 para atrás sólo se dispensarán interrupciones hasta de dos años, y después de dicha fecha, la tolerancia por interrupción sólo abarcará dos períodos hasta de diez meses cada uno. El tiempo de interrupciones a que se refieren estas tolerancias, debe ser repuesto

hasta completar las estipulaciones de la Cláusula 128. Por consiguiente, cuando con anterioridad al 28 de junio de 1937, un trabajador hubiera tenido interrupciones en el servicio, que sumen dos años o más, se computará su tiempo de servicios para el efecto de su compensación por retiro voluntario, desde la fecha en que volvió al trabajo después de la última interrupción que completó el término antes dicho. Después de la indicada fecha, sólo se tolerarán dos interrupciones hasta de diez meses cada una, y por consiguiente, si un trabajador hubiere tenido esas interrupciones, se computará su tiempo de servicios para el efecto de compensación por retiro voluntario, desde la fecha en que vuelva al trabajo después de la segunda interrupción.

Para los efectos de esta Cláusula no se considerarán interrupciones, ni tampoco se tomarán como servicios efectivos las ausencias del trabajador, del servicio de la Compañía motivadas por permisos para desempeñar comisiones sindicales, comisiones del Estado sin exceder de seis años, u otro permiso de los amparados por el presente contrato.

Para los efectos del pago de retiro voluntario, exclusivamente se computará como tiempo trabajado el que duren en ejercicio los siguientes funcionarios sindicales, todos ellos del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato; Secretario General, Secretario de Trabajo, Secretario Tesorero, Secretario de Actas, Secretario de Previsión Social, Secretario de Organización, Propaganda y Estadística, Secretario de Cooperativas, Secretario de Contrataciones, Secretario de Asuntos Políticos, Secretario de la Vivienda, Presidente y dos Secretarios del Comité General de Vigilancia, Honor y Justicia, Delegados Especiales o de Zona, el Representante del Ejecutivo Nacional ante el Infonavit y el Consejero del Ejecutivo Nacional ante el IMSS, los Secretarios de los Comités Ejecutivos Locales y Comité Local de Vigilancia, Honor y Justicia de la Sección 74 y el Representante Obrero ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un Presidente de la Sociedad Cooperativa de la Sección 74, un Presidente de la Línea de Transportes de la Sección 74, un Regidor del Cabildo del Municipio de Torreón, Coahuila, y un Alcaide de la Ergástula Municipal de la Ciudad de Torreón, Coahuila.

CL. 133.-Cuando un trabajador próximo a cumplir el tiempo de servicios requeridos para su retiro voluntario, comete en el trabajo una falta que no sea infamante ni se considere como delito, se tomará en cuenta su antigüedad y buenos servicios, a fin de imponer una corrección disciplinaria que no lesione sus derechos de retiro voluntario.

Por la proximidad debe entenderse cuarenta y dos (42) meses o menos.

La Compañía pagará a los familiares que dependen económicamente de los trabajadores que mueren por padecimiento no profesional y que no han adquirido el derecho de retiro voluntario, a que se refiere este Capítulo, una cantidad equivalente al retiro proporcional por el tiempo trabajado.

En los casos de separación del servicio por incapacidad física de carácter no profesional, en los términos de la Fracción IV del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, el obrero afectado que no haya adquirido el derecho de retiro voluntario a que se refiere este Capítulo, recibirá además de las prestaciones que le otorgue el Seguro Social, una cantidad equivalente al retiro proporcional por el tiempo trabajado, en lugar de lo establecido en el Artículo 54 de la Ley mencionada.

A los trabajadores de planta que sean retirados del servicio por incapacidad física de carácter no profesional, y que no hayan adquirido el derecho a retiro voluntario a que se refiere este Capítulo, y que además no tengan derecho a las prestaciones del Seguro Social, a que se refiere el párrafo que antecede, por no haber cubierto las 150 semanas de cotización que para tal efecto requiere la Ley del Seguro Social, la Compañía les pagará la indemnización que establece el Artículo 54 de la Ley Federal del Trabajo, y además una cantidad equivalente al retiro proporcional por el tiempo trabajado.

CL. 134.-Cuando un trabajador afectado por silicosis o silico-tuberculosis, con incapacidad mayor de veinticinco por ciento tenga ya adquiridos sus derechos a retiro voluntario conforme al presente Capítulo, la Compañía, para retirarlo del servicio, deberá pagarle la prestación correspondiente a su retiro voluntario, más la suma que corresponde a su por ciento de incapacidad, la Compañía está dispuesta en caso de que el retiro voluntario sea inferior a quinientos (500) días de salario, a completarle a ese valor, a menos que decida la Compañía pagar incapacidad total permanente, en cuyo caso pagará el valor exacto del retiro voluntario.

CL. 135.- La Compañía sólo estará obligada a pagar compensaciones por retiro voluntario hasta por ochenta y cinco (85) trabajadores como máximo, por año del calendario, en la Planta No. 1.

CAPITULO XXIII

CL. 136.-Se considerarán como obras a destajo en el trabajo metalúrgico, las siguientes:

PLANTA No. 1

I. - La carga y descarga de carbón o coke.

CL. 137.- La Compañía seguirá sosteniendo, cuando menos, el mismo número de trabajadores de planta que a la fecha tiene en destajo.

CL. 138.- La Compañía pondrá los carros y descarga en los lugares correspondientes, precisamente a la hora de entrada de los turnos establecidos en este Contrato, entendiéndose que si el personal de destajistas principia sus labores después de la hora señalada, se les retribuirá el tiempo perdido a la base de los salarios de garantía que se señalan en el tabulador siempre que el trabajador acepte prestar sus servicios en otros trabajos que se les ponga. La remuneración será a la base de las categorías que se desempeñen.

CL. 139.-Los destajistas, una vez terminados los trabajos que les hubieren sido señalados, podrán retirarse a donde mejor les convenga dentro de su departamento o fuera de la planta. Si la Compañía en estos momentos necesita nuevamente sus servicios, lo hará con la aprobación del interesado. Si en el momento de ejecutar la obra, la Compañía tuviera necesidad de hacer un movimiento de carros, pagará el tiempo de interrupción a los trabajadores siempre que ellos acepten prestar sus servicios en otros trabajos.

CL. 140.- Cuando por alguna circunstancia la Compañía no tenga el suficiente metal y los trabajadores tengan que trabajar a raya, aquella les pagará el sueldo de garantía que se estipula en este Contrato. La Compañía dará el peso exacto del contenido de los carros por medio de aviso visado por un representante de los ferrocarrileros.

CL. 141.-En lo que se refiere a obras a destajo en la Planta No. 1 se aclara que la Compañía podrá hacer esas obras a raya de común acuerdo con el Sindicato contratante.

CL. 142.- La Compañía y los destajistas podrán convenir lo no previsto en este Contrato, debiendo intervenir el Sindicato para el objeto de cerciorarse de que en los convenios respectivos se cumpla con el presente Contrato sin lesionar los intereses de los trabajadores.

CL. 143.-Los trabajadores, en la ejecución de destajos, no se separarán de sus labores en los términos de la Cláusula 137, cuando aún no hayan ganado el salario de garantía, salvo que falte trabajo a su destajo, en cuyo caso la Compañía le asignará algún otro.

CAPITULO XXIV

DEL SEGURO SOCIAL

CL. 144.-En relación con el régimen de Seguridad Social se observará lo siguiente:

I. - Por lo que toca a la Planta No. 1, en donde está implantado el Seguro Social, subsistirá el convenio de fecha tres de julio de mil novecientos sesenta y dos (03/07/1962), celebrado entre Empresa, Sindicato e Instituto Mexicano del Seguro Social y los convenios de fechas siete de agosto (07/08) y dos de octubre (02/10) del mismo año, celebrados entre la Planta Torreón de la Compañía y la Sección 74 del Sindicato, relacionados con esta materia;

II. -La Compañía se obliga a que en el caso de que un trabajador sufra una incapacidad profesional permanente, total o parcial, y esté disfrutando de la pensión que para esos casos establece la Ley del Seguro Social, entregará al trabajador pensionado o a sus familiares, el equivalente a un diecisiete por ciento (17%) del monto de la pensión como cantidad adicional, a dicha pensión.

CAPITULO XXV

DE LAS PROHIBICIONES

CL. 145.-Queda terminantemente prohibido a los trabajadores cambiar de nombre al ingresar al servicio o recurrir a medios reprobables para ocupar puestos de mayor categoría en el escalafón. Si por alguna circunstancia hubiera trabajadores con nombres y apellidos supuestos, tienen un plazo de sesenta días a contar de la vigencia del presente Contrato, para que figuren con sus legítimos nombres, debiendo dar aviso al Sindicato para que por su conducto se haga la inscripción legal en el Departamento de Personal.

CL. 146.-Queda terminantemente prohibido a los Jefes en general y a los trabajadores, la portación de armas y el uso de términos indecorosos, debiendo tratarse con mutuo respeto y corrección en el trabajo.

CL. 147.-Los Representantes de la Compañía, quedan sujetos a las siguientes prohibiciones: El uso de términos indecorosos, portar armas, amagar a los trabajadores y presentarse a su trabajo en estado de ebriedad. La infracción será materia de disciplina o destitución previa investigación.

CL. 148.-En los términos de la Ley Federal del Trabajo, queda terminantemente prohibido a los Representantes de la Compañía, exigir y aceptar dinero de los trabajadores, como gratificación porque se les admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiere a las condiciones de este Contrato.

CL. 149.-La Compañía por ningún motivo permitirá que en las Oficinas o ventanillas de raya se sitúen aboneros o agiotistas que hagan cobros a los trabajadores. La Compañía y el Sindicato harán gestiones conjuntas ante las autoridades correspondientes para solicitar la intervención de la policía y retirar a dichos individuos hasta una distancia de trescientos metros de las puertas de las dependencias de la misma Compañía.

CL. 150.-La Compañía y el Sindicato cooperarán con sus gestiones coordinados, ante quien corresponda con objeto de evitar que haya cerca de los centros de trabajo, cantinas, tabernas y garitos.

CL. 151.- Para impedir que se violen las prohibiciones que establecen las Fracciones III, IV, V y VI del Artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo, la Compañía tendrá en todo tiempo el derecho de adoptar las medidas razonables conducentes.

CL. 152.- Quedan exceptuados de la prohibición relativa a la portación de armas, el personal de vigilancia y los rayadores pagadores y demás personas que tengan bajo su responsabilidad la guarda o la conducción de valores pertenecientes a la Compañía.

CAPITULO XXVI

DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

CL. 153.- Con igual número de Representantes de la Compañía y del Sindicato, se integrarán en cada Planta, las Comisiones de Seguridad e Higiene y Previsión contra accidentes de trabajo. Serán de observancia inmediata y forzosa, las disposiciones que dicten las Comisiones de referencia, en beneficio de los trabajadores. Dichas Comisiones desempeñarán sus labores dentro de la jornada de trabajo, y cuando se haga necesario que trabajen extraordinariamente, serán debidamente remunerados los Comisionados.

Las disposiciones de seguridad y medidas de orden preventivo que establece este Contrato, así como las que en lo futuro deben de dictarse, de acuerdo con lo que dispone al efecto la Ley Federal del Trabajo, deberán de adoptarse para la protección de los trabajadores, a fin de evitar en lo posible, la realización de riesgos profesionales, y por lo tanto, son estrictamente obligatorias para todos los trabajadores. Por consiguiente, tanto los trabajadores como los representantes de la Empresa, que desobedezcan las disposiciones de los Reglamentos de Seguridad, o dejen de usar los protectores, serán disciplinados de acuerdo con las disposiciones del Reglamento respectivo, teniéndose en cuenta la magnitud de la falta y las circunstancias que para cometerla hubieran concurrido.

CL. 154.-Ambas partes convienen y aceptan que lo relativo a higiene industrial, será objeto de reglamentación posterior por común acuerdo de las mismas, con estricto apego a las disposiciones expedidas por las autoridades sanitarias correspondientes; pero, por lo pronto, convienen en sujetarse a las siguientes reglas:

I. - Los baños que la Compañía tiene construidos y los que se construyan en lo futuro, tendrán servicio de agua fría y caliente diariamente, y serán

bastantes para atender rápidamente las necesidades de los trabajadores, y son para el uso de éstos, pero deberán ser utilizados fuera de las horas de servicio. Queda a cargo de la Compañía el cuidado y limpieza de los baños así como la atención de los calentadores de agua, respetándose las categorías o puestos existentes. Los trabajadores están obligados a aportar su contingente para cuidar los baños procurando que se mantengan en las mejores condiciones higiénicas.

II. - La Compañía se obliga a establecer en lugares adecuados, lavabos, excusados, o letrinas, para servicio o aseo de los trabajadores y éstos quedan obligados a usar dichos servicios, procurando que se mantengan en las mejores condiciones higiénicas. Los trabajadores deberán lavarse las manos y la boca antes de tomar sus alimentos, y les queda terminantemente prohibido hacer sus necesidades corporales fuera de los sanitarios o excusados.

III.- Como medida de higiene y seguridad industrial, queda terminantemente prohibido a los trabajadores dormir dentro de las dependencias de la Compañía; y

IV.- La Compañía proporcionará agua potable en todos sus departamentos para las necesidades de sus trabajadores, instalando bebederos en los lugares adecuados y comedores respectivos. Por lo tanto, queda terminantemente prohibido beber agua de otro lugar que no sea de los bebederos correspondientes.

CL. 155.-La Compañía se obliga a construir salones comedores bien ventilados con dotación de lavabos, mesas, calentadores, bancos, etc., donde los trabajadores puedan tomar sus alimentos. Estos salones serán colocados en lugares equidistantes de los puntos de trabajo, para que los obreros lleguen a ellos en el menor tiempo posible.

CL. 156.-En la Planta Metalúrgica, cuando haya falta de ventilación en algún departamento, la Compañía resolverá inmediatamente el problema.

CL. 157.-Las Comisiones de Seguridad e Higiene, deberán fundar debidamente sus reclamaciones. Por su parte, la Compañía las atenderá inmediatamente.

CAPITULO XXVII

DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

CL. 158.- El Reglamento Interior de Trabajo, actualmente vigente, será revisado en la Planta, para el efecto de incorporar a los mismos, las modificaciones que se hicieron al Contrato Colectivo anterior, al formular el presente y hacer las modificaciones que legalmente procedan. Esta revisión se hará por dos (2) Delegados Obreros de la Sección 74 y los que hasta por el mismo número designe la Compañía. Los Representantes Obreros y Patronales, serán nombrados por cada una de las partes, dentro de treinta (30) días contados de la fecha en que se deposita el presente Contrato, fijándose un término de veinticinco (25) días, como duración de las pláticas, y si en ese término no se ponen de acuerdo las partes, se pasará el asunto para su resolución, a la Junta Federal de Conciliación respectiva, en los términos de los Artículos 424 y 425 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XXVIII

DEL FONDO DE AHORRO Y SU FUNCIONAMIENTO

CL. 159.-Se establece un fondo de ahorros obligatorio para los trabajadores de planta al servicio de la Compañía, de acuerdo con las siguientes bases:

I. - La Compañía descontará a cada uno de sus trabajadores de planta, semanaria o quincenalmente el siete por ciento (7%) del total de los salarios devengados;

II. - La Compañía depositará en el fondo de ahorros de cada trabajador de planta un ciento noventa por ciento (190%) de las sumas por él depositadas de acuerdo con la Fracción anterior.

III.- Previa solicitud expresa hecha por escrito por el trabajador, la Compañía podrá descontarles una cantidad mayor al siete por ciento (7%) de sus salarios, pero sin exceder del diez por ciento (10%) de ellos, sin que signifique que la Compañía tenga obligación de hacer el depósito del ciento ochenta noventa por ciento (190%) de que habla la Fracción anterior, sobre las cantidades excedentes al mencionado siete por ciento (7%). La solicitud de los trabajadores para que se les descuente o deje de descontárseles una cantidad mayor al siete por ciento (7%) de sus salarios, deberán hacerla por escrito y con una anticipación de quince (15) días cuando menos.

IV.- Las cantidades que constituyen el fondo de ahorros, quedarán en depósito y bajo la responsabilidad de la Compañía;

V. - La cantidad que aparezca en el haber de cada cuenta de ahorros será entregada exclusivamente al trabajador durante la primera decena del mes de Diciembre de cada año, salvo la solicitud en contrario hecha por escrito por el trabajador, y por lo cual manifieste sus deseos de dejar en depósito dicha cantidad para acumularla, al período subsecuente, en la inteligencia de que sobre esta cantidad, la Compañía no depositará el ciento noventa por ciento (190%) a que se refiere la Fracción II anterior.

VI.- En caso de que un trabajador se separe o sea separado del servicio de la Compañía, por cualquier causa, ésta le entregará las cantidades que aparezcan en su fondo de ahorros.

VII.- En caso de muerte del trabajador, la entrega de su fondo de ahorros se hará a la persona o personas que el mismo trabajador haya designado como beneficiarios en la última carta testamentaria a que se refiere la Cláusula 192 de este Contrato. Si el trabajador no hubiere otorgado esa carta testamentaria, la entrega de su fondo de ahorros, se hará a la persona que hubiere dependido económicamente del mismo, previa designación hecha al efecto, por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

VIII.- En ningún caso el trabajador podrá transferir a tercera persona parte alguna o el total del haber de sus ahorros darlo en prenda o garantía, ni gravarlo en forma alguna.

IX.- El Fondo de Ahorros se considerará como patrimonio de los trabajadores y de sus beneficiarios, y en consecuencia, no será objeto de deducciones de ningún género, así sean sindicales o de cualquier otra naturaleza.

X. - La Compañía formulará mensualmente el saldo de los ahorros de los trabajadores y entregará una constancia por escrito al Sindicato, informándole, como lo estime más conveniente, sobre el monto de los ahorros de cada uno de los trabajadores.

CAPITULO XXIX

SEGURO DE VIDA

CL. 160.-La Compañía pagará a los familiares del trabajador de planta fallecido y que dependan económicamente del mismo o a las personas que él mismo designe, un seguro de vida por la cantidad de $175,000.00 (CIENTO SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), por muerte natural y con doble cobertura en caso de muerte por accidente.

CAPITULO XXX

AYUDA SOCIAL

CL. 161.-La Compañía conviene en pagar a sus trabajadores de planta de la Planta No. 1 de esta ciudad una Ayuda Social por la cantidad de $677.94 (SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE PESOS 94/100 M. N.) por mes trabajado en Bonos para despensa.

CAPITULO XXXI

DISPOSICIONES GENERALES

CL. 162.-La Compañía manifiesta al Sindicato que para ser competitivos a nivel mundial, la primera requerirá; hacer adaptaciones tecnológicas y adquirir tecnología de punta que implicará modalidades a los sistemas de trabajo. Por su parte el Sindicato se

compromete a otorgar todas las facilidades necesarias a la Empresa, en su momento, para que los aumentos y/o disminuciones en la plantilla de trabajadores sean negociados.

CL. 163.-Ambas partes convienen en que la Empresa podrá contratar empresarios terceros para ejecutar todos aquellos trabajos que la misma ordene de acuerdo a sus necesidades. La Empresa agotará todos sus recursos internos de personal en primer término y sólo después contratará trabajos por terceros, tales como: Construcción y mantenimiento de jardines, limpieza en baños, vestidores y oficinas, instalaciones anti-corrosivas, trabajos en plomo, ampliaciones, reparación de celdas electrolíticas, desembanque de hornos; desembanque y limpieza a tostadores, calderas y cotrelles; durante los paros de mantenimiento mayor y/u operación; maquinado de piezas, reparación de motores eléctricos, pailería en general, pintura, fibra de vidrio, maniobras con grúas, operación y mantenimiento de equipo motorizado, mantenimiento equipo de aire acondicionado y/o lavado; mantenimiento a barras de corto circuito, reparación y mantenimiento a seccionadores y busbar de electrólisis, mantenimiento mayor a transforrectificadores; reparación de calderas y líneas de vapor, además están de acuerdo en reparar y adquirir en el mercado materiales prefabricados y equipo necesario para la operación, mantenimiento, ampliación y construcción de sus instalaciones y maquinaria. Se pagará al Sindicato el 1% (Uno por ciento) del salario de los trabajadores de los contratistas.

CL. 164.-La compañía no permitirá en lo futuro que los Maestros Mayordomos, Cabos y demás Jefes, tengan bajo sus órdenes directas a miembros de su familia, excepto que las partes lo convengan. Se exceptúan de lo dispuesto en esta Cláusula los casos ya existentes que serán respetados quedando entendido que se respetarán igualmente los derechos de escalafón de los obreros a quienes pueda afectar esta Cláusula.

CL. 165.-La Compañía no utilizará los servicios de recomendados ni infringirá por ningún concepto las reglas generales establecidas para el ingreso de los trabajadores.

CL. 166.-Los trabajadores estarán obligados a guardar orden y compostura en las horas de entrada y salida del trabajo, en las horas de pago y, en general, en todo tiempo que duren prestando sus servicios.

CL. 167.-Los trabajadores son responsables del trabajo que se les encomiende directamente, de acuerdo a las necesidades del servicio.

CL. 168.-Los trabajadores, a la salida de su turno, depositarán en los lugares que la Compañía designe, las herramientas, útiles y equipo de seguridad, salvo las excepciones previstas en este Contrato.

CL. 169.-La Compañía se obliga a proporcionar gratuitamente un ejemplar de este Contrato a cada trabajador, cien a la Sección contratante y cien ejemplares al Comité Ejecutivo Nacional en su domicilio Eje 8 sur José María Rico No. 329, Colonia Acacias de la Delegación Benito Juárez, Código Postal 03240, en la ciudad de México, en un plazo no mayor de setenta (70) días a partir de la fecha de su depósito, también proporcionará un ejemplar a los trabajadores que en lo subsecuente ingresen al servicio de la Compañía.

CL. 170.-La Compañía conviene en que ningún reglamento o ley que se dicte con posterioridad a la fecha de este Contrato, disminuirá las prerrogativas del mismo.

CL. 171.-La Compañía no dará por rescindido el contrato del trabajador por faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta por el número de tres (3), en un período de treinta (30) días de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

CL. 172.-Los sueldos de los puestos de nueva creación se determinarán entre la Compañía y el Sindicato, tomando en consideración las categorías similares.

CL. 173.-En los casos de despidos injustificados, ajustes, y en aquellos en que la Compañía retenga o resulte condenada a pagar salarios o cualquier otra prestación, estará obligada a entregar además a los trabajadores beneficiarios el (6%) seis por ciento mensual sobre las sumas que resulten por el tiempo que éstas hayan permanecido en poder de la Compañía. Aclarándose que en el caso de conceptos indemnizatorios tales como indemnización constitucional; veinte (20) días de salario por cada año de servicios; prima de antigüedad; salarios caídos y vencidos y otros, el (6%) seis por ciento mensual se causará a partir de la fecha en que se notifique al patrón la resolución condenatoria, que haya quedado firme y en la cual se le condene al pago de algún concepto indemnizatorio.

CL. 174.-En los casos de demanda, para que la Compañía reconozca derechos amparados por este Contrato, o por la Ley, cuando ésta sea condenada pagará además por concepto de costas y gastos de juicio $30.00 (TREINTA PESOS 00/100 M.N.) por cualquiera que sea el valor del asunto.

CL. 175.-Se exceptúa a la Compañía de las prestaciones a que se refieren las dos Cláusulas anteriores, en los casos que se resuelvan por arbitrajes particulares.

CL. 176.-Todas las disposiciones que dicten los Representantes u Oficiales de la Compañía, serán de la exclusiva responsabilidad de ésta.

CL. 177.-La Compañía se obliga a ministrar gratuitamente a la Sección contratante, donde no lo haya hecho, salones apropiados para que sesionen, local para sus oficinas, con agua y luz. Los edificios deberán tener un local especial para cooperativas, cuando éstas se organicen por el Sindicato contratante.

CL. 178.-La Compañía no permitirá que se establezcan en sus propiedades, casas de comercio, cuando haya cooperativas del Sindicato. En cuanto a los comerciantes ya establecidos, la Compañía hará gestiones necesarias para que se retiren de las propiedades de la Empresa.

CL. 179.-La Compañía se obliga a tratar los asuntos de sus trabajadores sindicalizados, derivados de este Contrato, de la Ley Federal del Trabajo o del Reglamento Interior de Trabajo, directamente con el Sindicato, no permitiendo en ningún caso la intervención de intermediarios.

CL. 180.-La Compañía fomentará la cultura física de sus trabajadores y, en consecuencia, les suministrará principalmente los equipos necesarios de foot-ball, base-ball, basket-ball y los campos correspondientes.

CL. 181.-Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer en un lugar donde su vida o salud se hallen en riesgo inminente.

CL. 182.-Este Contrato Colectivo, así como los reglamentos que de él emanen, se establecen de toda buena fe para el mejor servicio, protección y beneficio de ambas partes, y, por lo tanto, convienen las partes contratantes en que es obligatoria la cooperación de todos para su fiel observancia.

CL. 183.-Ambas partes convienen en que todos los casos no previstos en el presente Contrato, así como los de interpretación del mismo, en lo que no puedan ponerse de acuerdo, se resolverán por las Autoridades Federales del Trabajo competentes.

CL. 184.-Las partes convienen y aceptan que el presente Contrato Colectivo anula todos los anteriores, bien sean colectivos o individuales. En cuanto a los convenios que actualmente están cumpliéndose en sus términos por estar en vigor, subsistirán en el aspecto en que no hayan sido incorporados a las cláusulas revisadas de este Contrato.

CL. 185.-Este Contrato Colectivo entrará en vigor, para los efectos de su revisión, en los términos de los Artículos 397, 399 y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, el día primero de febrero del año dos mil veintiuno (01/02/2021) en el primer turno y, por lo tanto, terminará su vigencia al concluir el tercer turno del último día del mes de enero del año dos mil veintitrés (31/01/2023), sin que obste para ello la fecha de su depósito.

CL. 186.-Se conviene por las partes, que ningún trabajador podrá ser disciplinado si no media una investigación escrita que se llevará a cabo con la intervención de un Funcionario Sindical, y dando oportunidad al obrero afectado de alegar lo que a su derecho convenga.

CL. 187.-La Compañía entregará al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato la cantidad de $1,100.00 (UN MIL CIEN PESOS 00/100 M. N.) mensuales para el Departamento Técnico de dicho Comité Ejecutivo Nacional.

Cl. 188.-Se conviene en que los contratos que actualmente existen por obra determinada, continuarán vigentes hasta su terminación sin perjuicio de la aplicación de los nuevos salarios que se acuerden en el tabulador respectivo.

CL. 189.-La Compañía está obligada a pasar copia de sus boletines al Sindicato oportunamente, y éste fijará sus boletines dentro de la planta, en lugares que designen las partes de común acuerdo.

CL. 190.-Los Comisionados de Ajustes, podrán en todo tiempo hábil, presentar sus reclamaciones indispensables. Los funcionarios deberán ser recibidos dos horas por día salvo los casos urgentes.

CL. 191.-Se conviene en que el Comité Ejecutivo Local o Comisiones nombradas, podrán visitar para asuntos sindicales las dependencias de la Compañía, con el pase que se les ministre.

CL. 192.-Para todos los efectos de las Cláusulas económicas del presente Contrato, que confieran prestaciones a los familiares o beneficiarios de los trabajadores, a la muerte de éstos, los mismos tendrán la obligación de suscribir una carta testamentaria, por cuadruplicado suscrita también por dos testigos y por el Secretario de Previsión Social, en la que hagan constar el nombre de la persona o personas con derecho a percibir dichas prestaciones. Dichas cartas serán impresas por cuenta de la Compañía, y ésta se obliga a establecer como requisito para los trabajadores de nuevo ingreso, el que suscriba su carta testamentaria, y a citar a aquellos trabajadores que no hayan suscrito la referida carta con el fin de que lo hagan, para lo cual contarán con la cooperación del Sindicato, quedando dos tantos de la carta en poder de la Compañía uno en poder del interesado y otro tanto en poder de la Sección Sindical. En el caso de que el trabajador hubiere suscrito varias cartas testamentarias subsistirá la última en fecha.

Lo anterior no se aplicará en el caso del pago de indemnizaciones por muerte por riesgos profesionales, en atención a que, por disposición de la Ley, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe designar a los beneficiarios. Esa misma designación deberá ser hecha por la propia Junta cuando no haya carta testamentaria y se trate del pago de las prestaciones a que se refiere el párrafo anterior de esta Cláusula.

CL. 193.-En los casos en que el Comité acreditado por el Sindicato o los miembros del Comité Ejecutivo tengan necesariamente que tratar asuntos relacionados con la aplicación del presente Contrato, del Reglamento Interior de Trabajo, de los convenios vigentes o de la Ley Federal del Trabajo, en horas en que están en servicio, el tiempo que emplean en el arreglo de estos asuntos se les contará como tiempo efectivo de trabajo, debiendo dar aviso a su jefe inmediato.

CL. 194.-Queda entendido que las disposiciones de este Contrato no implican limitación al derecho de la Compañía para administrar libremente sus negocios, y, por consiguiente el Sindicato no tendrá ninguna injerencia de carácter administrativo, salvo en lo que pudiera afectar las estipulaciones o derechos que se deriven de este Contrato.

CL. 195.-Para solucionar amistosamente las dificultades del trabajo que se presentan, ambas partes convienen y aceptan que una comisión o representación

debidamente acreditada, del Sindicato contratante, trate primeramente con el Jefe del Departamento de Personal de la Planta y en caso de que no haya arreglo alguno la propia representación sindical se dirigirá a la Gerencia o Superintendencia de la Planta, y, posteriormente en caso negativo también a las autoridades del Trabajo, para su intervención entre ambos factores. Cuando no tengan arreglo las dificultades de carácter grave, antes de acudir a las autoridades del Trabajo, el conflicto será tratado por el Comité Ejecutivo Nacional. Lo anterior no evita que el mismo Comité intervenga cuando lo considere necesario.

CL. 196.-Por lo que respecta a la distribución de trabajo a los destajistas, se respetarán las disposiciones de los Reglamentos Interiores de Trabajo, y a la falta de ellas, se seguirán observando las costumbres establecidas en la Planta, salvo convenio de ambas partes en contrario.

CL. 197.-La Sección de la Planta, tratará los conflictos que surjan con motivo de la aplicación de este Contrato, precisamente en la jurisdicción que a cada uno le corresponda.

CL. 198.-La Compañía pagará la cantidad de $800.00 (OCHOCIENTOS PESOS 00/100 M.N.), mensuales a la Sección 74 para gastos menores.

CL. 199.-Este Contrato será aplicado en la Planta. En caso de que la Planta pase a otra empresa o persona, se respetará lo que establece el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo, pero al revisarse el presente Contrato, él o los nuevos dueños tendrán derecho de celebrar por separado su nueva contratación.

CL. 200.-La Compañía por lo que se refiere a la Planta de la Unidad Torreón, proporcionará al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, para su Departamento Técnico, muestras de sus productos análogas a las que proporcione a la Oficina Federal de Muestreo, exceptuando muestras de oro y plata siempre y cuando las partes se pongan de acuerdo sobre el particular.

CL. 201.-La Compañía se obliga a dar cumplimiento a lo estipulado en el Artículo Octavo Transitorio de la Ley Federal del Trabajo, igualmente a respetar lo que marca el Artículo 504 de la mencionada Ley.

CL. 202.-La Empresa se obliga a respetar en todas sus partes, lo que marca el Artículo Tercero Transitorio de la Ley Federal del Trabajo.

A CONTINUACIÓN, SE LISTAN LOS TABULADORES DE SALARIOS Y POR UNIDAD QUE INCLUYEN EL AUMENTO DEL 6.5 % CONVENIDO EN LA REVISIÓN DE CONTRATO DEL 2021.-

PLANTA No. 1

CATEGORIA:	SALARIO BASICO DIARIO
H O R N O S	
Operador Especial	$ 519.62
Operador General	$ 485.64
Operador	$ 459.17
Operador A	$ 429.14
Operador B	$ 384.07
Obrero General	$ 327.62
HORNOS "CASA DE SACOS"	
Operador	$ 508.26
Operador A	$ 429.14
Obrero General	$ 327.62
PTA. DE SULFATO DE AMONIO Y SO2 LIQUIDO	
Operador	$ 508.26
Operador	$ 474.40
S I N T E R	
Operador General	$ 485.64
Operador "A"	$ 429.14
Operador B	$ 384.07
Obrero General	$ 327.62

CATEGORIA:	SALARIO BASICO DIARIO
SINTER "CASA DE SACOS"	
Operador General	$ 485.64
Operador B	$ 384.07
PTA. DE ACIDO Nº 3	
Operador	$ 508.26
Operador	$ 474.40
CUAD. SUPERNUM. PLOMO	
Operador A	$ 429.14
Operador B	$ 384.07
Obrero General	$ 327.62
LOCOMOTORAS DE PATIO	
Operador General	$ 485.64
Operador A	$ 429.14
SECCION MECANICA	
Operario A General	$ 533.75
Operario A	$ 508.33
Operario B	$ 451.81
Operario C	$ 367.98
SECCION ELECTRICA	
Operario A General	$ 533.75
Operario A	$ 508.33

CATEGORIA:	SALARIO BASICO DIARIO
Operario B	**$ 451.81**
Operario C	**$ 367.98**
PREPARADORES DE TRABAJO	
Operarios "P. T." General	**$ 640.65**
CERNIDOR Y BANDAS	
Operador A	**$ 440.56**
Operador B	**$ 384.07**
SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL	
Operador	**$ 474.40**
Operador A	**$ 440.56**
Operador B	**$ 384.07**
TRATAMIENTO DE AGUAS	
Operador	**$ 508.26**
Operador General	**$ 485.64**
Operador B	**$ 384.07**
Obrero General	**$ 327.62**
CONTROL AMBIENTAL	
Operador A	**$ 440.56**
PLANTA ACIDO No. 2	
Operador General	**$ 485.64**
Operador	**$ 459.17**

CATEGORIA:	SALARIO BASICO DIARIO
Obrero General	**$ 327.62**
TOSTACIÓN	
Operador General	**$ 485.64**
Operador	**$ 474.40**
Operador A	**$ 440.56**
Operador A	**$ 429.14**
PLANTA DE CADMIO ZN.	
Operador	**$ 474.40**
Operador B	**$ 384.07**
Obrero General	**$ 327.62**
PLANTA DE CADMIO MODIF. POR EXTRACCIÓN POR SOLV.	
Operador	**$ 474.40**
Operador B	**$ 384.07**
Obrero General	**$ 327.62**
LIXIVIACIÓN	
Operador General	**$ 485.64**
Operador	**$ 459.17**
Operador A	**$ 440.56**
Operador B	**$ 384.07**
Obrero General	**$ 327.62**

CATEGORIA:	SALARIO BASICO DIARIO
PURIFICACIÓN	
Operador General	$ 485.64
Operador	$ 474.40
Operador B	$ 384.07
Obrero General	$ 327.62
FUSIÓN Y MOLDEO	
Operador	$ 508.26
Operador General	$ 485.64
Operador	$ 474.40
Operador B	$ 384.07
Obrero General	$ 327.62
ELECTROLISIS	
Operador General	$ 485.64
Operador	$ 474.40
Operador	$ 459.17
Operador A	$ 440.56
Operador B	$ 384.07
Operador C	$ 361.39
Obrero General	$ 327.62
CUADRILLA SUPERNUMERARIOS ZN	
Operador "C"	$ 361.39
Obrero General	$ 327.62

EQ. MOT. "OPERACION" PTA. ZINC

Operador	$	459.17

AMPLIACIÓN PLANTA DE ZINC

LIXIVIACIÓN LD

Operador General	$	485.64
Operador B	$	384.07

PURIFICACIÓN LD

Operador	$	474.40
Operador b	$	384.07

ELECTRÓLISIS LD

Operador General	$	485.64
Operador B	$	384.07

POR EL SINDICATO

POR LA SECCIÓN 74:

JUAN MANUEL GARCÍA FRAIRE

ALAN GARCÍA FLORES

RICARDO ORTIZ CABRERA

JUAN CARLOS RODRIGUEZ GONZÁLEZ

ALEJANDRO HUITRÓN ALEMÁN

ANTONIO LÓPEZ CAMPA

VICENTE RUIZ GAMERO

POR EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

DEL SINDICATO:

CARLOS PAVÓN CAMPOS

Secretario General

B. Zárate M.

BALTAZAR ZÁRATE GARCÍA

Secretario del Interior y Actas

POR LA COMPAÑÍA:

FRANCISCO ISAAC NÚÑEZ RENDÓN

SERGIO ARNOLDO MATA ORTIZ

ISAAC EVANGELISTA GARCÍA

DIRECCIÓN DE REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS Y RECLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO

2021 JUL -9 AM 9:18

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

05194